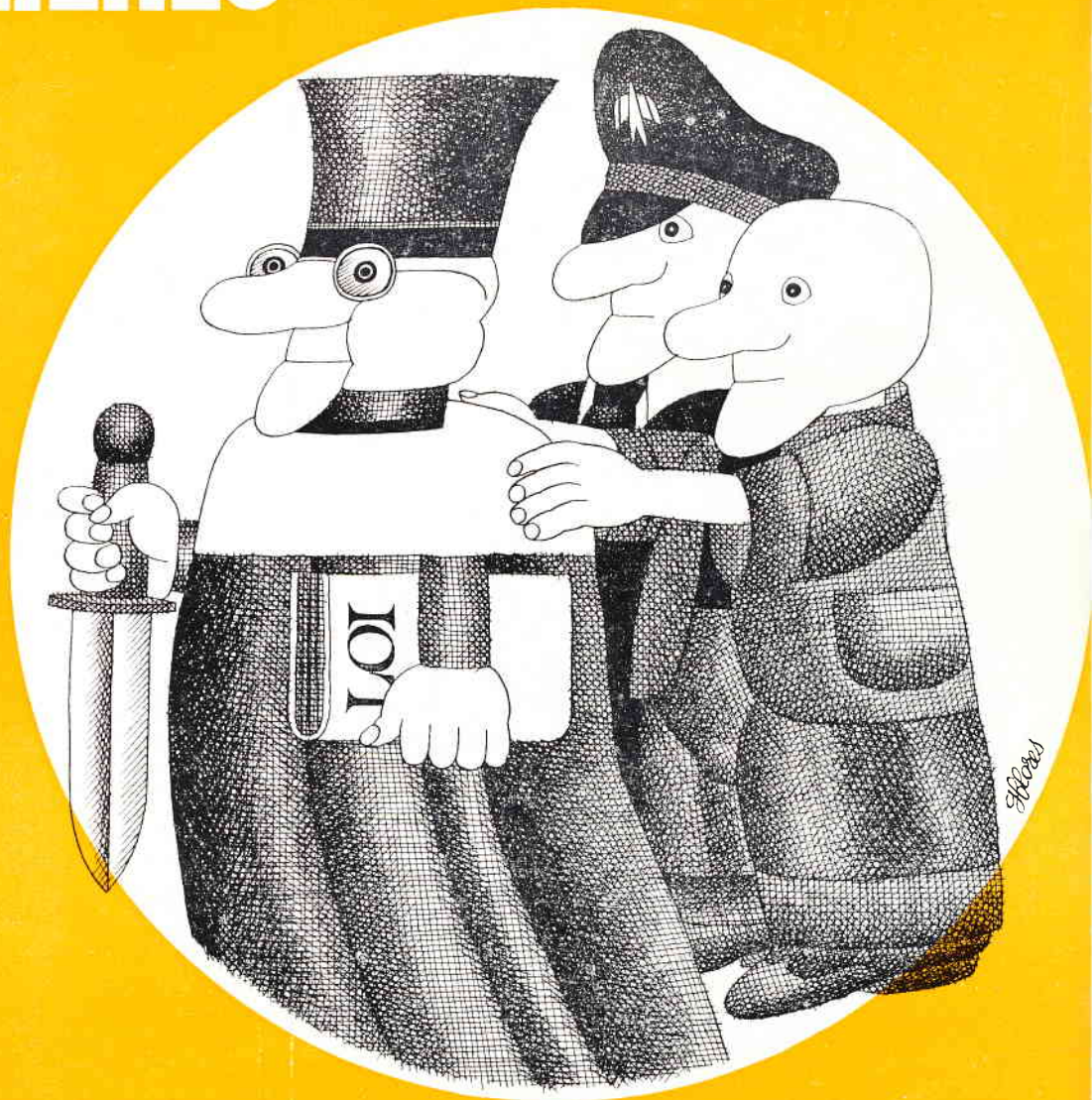


# LAVIE DES COLLECTIVITES OUVRIERES

REVUE DES COMITES D'ENTREPRISE ET SIMILAIRES



● ● tribune de discussion :  
vers la conférence nationale  
des c. e. et équivalents en  
novembre 74.

# 52

nov. 73 6 f

HÉRAI

**VITE  
SERVI...  
BIEN SERVI**

la formule moderne  
du service vin

c'est:  
**la petite bouteille**



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

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

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

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

# RESTAURANTS D'ENTREPRISES

une affaire de spécialistes



## S.G.R.E.

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



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

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

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

1 000 000  
de repas servis chaque mois

850 collaborateurs

127 Restaurants gérés

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

12 années d'expérience  
et de références

Siège Social à CACHAN (94)  
9, rue Mirabeau

3 500 m<sup>2</sup> de locaux

Entrepôt au RUNGIS (94)  
rue des Tropiques

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

Agences Régionales :

76 - LE HAVRE : 14, rue Vaquelin

80 - AMIENS : 2, rue des Trois Cailloux

90 - BELFORT : 12, rue Dr Schweitzer

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

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

**Nos annonceurs  
sont à votre disposition**

ILS VOUS TRANSMETTENT LEURS MESSAGES :

ALIMENTATION

Agap (vins) .....	2
S.G.R.E./CADIPA (restauration) .....	2
Sogert (restauration) .....	8
Tourtel (boisson) .....	37

INSTALLATIONS - ÉQUIPEMENTS

Allibert (équipement) .....	34
Cochain (distributeurs) .....	36
Gaz de France .....	6
GIFCO (équipement) .....	16
Mulca (équipement) .....	38
Pernod-Equipement (distributeurs) ...	15
Primagaz (équipement propane) .....	4
Thirode (cuisine) .....	40
Triton (lave-vaisselle) .....	36

LOISIRS

Club-Hôtel (tourisme) .....	35
C.D.L.P. (livres et disques) .....	37
Dave-Music (disques) .....	3
R. Pierre (jeux) .....	38

DIVERS

La carte publicitaire .....	25 et 26
Offres et annonces .....	33
Paris-Ouest (coopérative) .....	39
S.N.C.I.V.R. (crédit) .....	4

*Si vous désirez un renseignement,  
une information plus complète,  
**N' H É S I T E Z P A S !**  
... vous trouverez plus loin des  
cartes qui faciliteront votre  
correspondance.*

**LE PEUPLE**

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

213, rue La Fayette, 75010 Paris - Abonnement :  
35 F (C.C.P. PARIS 7919).

**DAVE-MUSIC**

**disques - cassettes  
cartouches**

**toutes marques**

**FOURNISSEUR  
DE COMITÉS D'ENTREPRISE  
MAISONS DE LA CULTURE  
DISCOTHÈQUES, etc.**

**Expédition dans toute la France**

19 Faubourg du Temple 75010 PARIS  
Tél. 206 70 87 Métro République

**un document  
exceptionnel**

**LE C. E.  
ET  
L'ETUDE  
DU  
BILAN**

S'adresser au « Droit Ouvrier », 213, rue La Fayette,  
75010 Paris. Prix marqué : 12 F (commande à l'unité :  
remise exceptionnelle de 25 %, soit 9 F net ; groupée à  
partir de 6 ex. remise portée à 30 %, soit 8,40 F net  
l'exemplaire). C.C.P. 11779 - 43 Paris.

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



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 Nov. 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

PUBLI-SERVICE

## 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

\* "la v.c.o." vous présente ses meilleurs vœux pour 1974 \*

EDITORIAL	<b>7</b>	<b>Renforcer la C.G.T.</b>	L. Mascarello
TRIBUNE	<b>17</b>	<b>Vers la Conférence Nationale des Comités d'Entreprise et organismes équivalents</b>	L.M.
	<b>22</b>	<b>Réflexions sur une gestion démocratique des P.T.T.</b>	M. Pillet
SANTE	<b>27</b>	<b>Les rapports de production, la prévention, l'hygiène et la sécurité du travail</b>	M. Atlan
CULTURE	<b>10</b>	La discothèque, foyer d'animation musicale	Y. Lansade
	<b>31</b>	L'Ifcase ?	R. Lamoure
LEGISLATION	<b>14</b>	En ouvrant notre courrier	
INFORMATION	<b>33</b>	Il faut savoir	
PRESSE	<b>8</b>	Flash-presse	
iconographie :		a. deneulin (27, 29, 30) ; g. florès (1, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 31) ; g. lavoir (10, 13).	

## COMITÉ DE PARRAINAGE

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

**CORNIUO 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, Thiais • **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 • **HOURLIAUX 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 !**

**4 NUMÉROS :**

**21 F**

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

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



# Propre pour tous les usages!

Aujourd'hui tout a changé. Les besoins d'énergie se sont étendus. Désormais pour le conditionnement de l'air, l'incinération, la production de chaud et de froid, vous disposez d'un combustible commun.

Le gaz naturel. Avec le gaz on peut tout faire. Parce qu'il ne pollue pas et qu'il est économique, le gaz naturel est au service de toutes les collectivités.

## Gaz naturel: ses techniques, pour simplifier les choses.



### BON A DÉCOUPER

Pour vous permettre de mieux connaître les différentes possibilités qu'offre le gaz naturel, le Gaz de France tient à votre disposition une série de brochures :

- Le gaz dans les collectivités.
- Les chaufferies à gaz dans l'enseignement.
- Les chaufferies à gaz dans les établissements de santé.
- L'équipement au gaz des piscines.
- La ventilation des grandes cuisines.

Vous pouvez les recevoir gratuitement en renvoyant le coupon ci-dessous au :  
Gaz de France B.P. 500  
23, rue  
Philibert-Delorme  
75823 Paris  
Cedex 17.

M \_\_\_\_\_

Profession \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\* Vie Collectivités Ouvrières.

BE 273

Interplans



# renforcer la c.g.t.

Les actions revendicatives se développent aussi bien dans les entreprises du secteur privé que dans les secteurs nationalisé et public. Elles concrétisent une volonté de mettre fin à l'intransigeance patronale et gouvernementale quant à l'ouverture de véritables négociations pour discuter des revendications découlant des conséquences de l'inflation, de la hausse des prix, de l'extension du chômage, de l'alourdissement de la fiscalité et de l'accentuation de la répression pour les militants de la classe ouvrière.

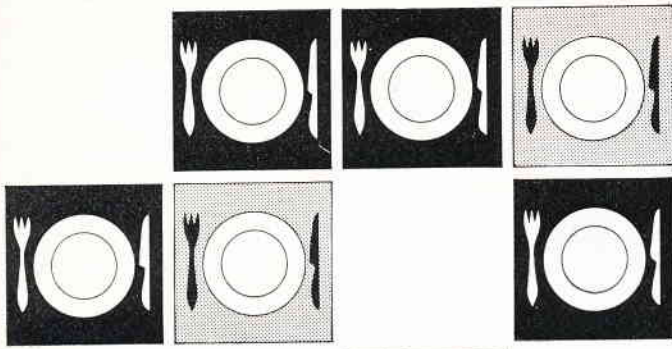
L'efficacité de l'action est conditionnée par le degré de réalisation de l'unité sur des revendications déterminées en accord avec l'ensemble des travailleurs intéressés et par l'activité de masse de nos organisations syndicales.

Les luttes de la récente période ont montré, une fois de plus, le rôle capital du syndicat à l'entreprise. Son caractère de masse, son fonctionnement démocratique, son esprit d'initiative sont indispensables pour faire avancer l'unité sur les positions de classe de la C.G.T. et conduire les travailleurs au succès.

Le renforcement de la C.G.T. et le développement de sa propagande, sont, avec plus d'acuité, à l'ordre du jour. L'ensemble des organisations confédérées doivent prendre toutes dispositions pour amener à notre organisation syndicale des milliers et des milliers d'adhérents nouveaux et augmenter la diffusion de la « V.O. ».

Tous les militants et militantes sont concernés par la réalisation de ces deux objectifs : une C.G.T. toujours plus forte et une propagande à la mesure de l'affrontement des idées. Il s'agit des intérêts de la classe ouvrière, de l'efficacité de son action pour battre patronat et pouvoir.

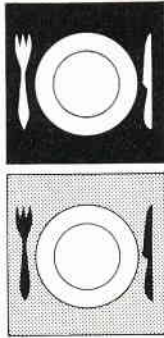
Les élus C.G.T. dans les C.E. et organismes équivalents, en tant que militants de l'organisation syndicale apporteront leur contribution active à ce travail dont ils tireront profit pour l'accomplissement, dans les meilleures conditions, de leurs tâches spécifiques.



**SOGERT**

Filiale COFIREST  
Groupe WAGONS-LITS

15, RUE BRÉGUET  
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**



**D'UN PRÉTENDU « RETARD INDUSTRIEL »**

En 1972, 35 173 264 véhicules ont été construits dans le monde, soit une augmentation de 6,3 % par rapport à 1971.

En cinq ans, la production mondiale (en volume) a augmenté de près de 50 % (de 1967 à 1972).

En dix ans, la production mondiale (en volume) a augmenté de près de 100 % (de 1962 à 1972).

En quinze ans, la production mondiale (en volume) a augmenté de près de 200 % (de 1957 à 1972).

Avec le développement de la motorisation individuelle (liée d'ailleurs en partie à la dégradation du système des transports collectifs) et l'ouverture de nouveaux marchés à l'automobile, la production mondiale continue donc de s'accroître de façon très rapide.

Pour comparaison, rappelons que la production française a augmenté plus rapidement surtout ces dernières années :

- de 1971 à 1972 : + 10 % ;
- de 1967 à 1972 (cinq ans) : + 64 % ;
- de 1962 à 1972 (dix ans) : + 100 % ;
- de 1957 à 1972 (quinze ans) : + 225 %.

La production Renault a, elle, augmenté de la façon suivante :

- de 1971 à 1972 : + 12 % ;
- de 1967 à 1972 (cinq ans) : + 68 % ;
- de 1962 à 1972 (dix ans) : + 149 % ;
- de 1957 à 1972 (quinze ans) : + 324 %.

... il est possible de tirer dès à présent une remarque d'une très grande portée pour les travailleurs français, et de la Régie en particulier.

L'argument du prétendu « retard industriel » de la France par rapport à ses concurrents (c'est l'orientation de la propagande officielle sur le VI<sup>e</sup> Plan), se révèle pour ce qu'il est, c'est-à-dire un instrument falsificateur de propagande destiné à faire accepter une exploitation toujours plus féroce des salariés français et à développer des réactions psychologiques du type « union sacrée ».

Certes, il y a un « retard industriel », retard par rapport aux possibilités techniques et scientifiques que les lois de la production capitaliste tendent à freiner ou à dévoyer, comme l'automation. Mais on ne peut pas dire qu'il y a « retard » des capi-





talistes français relativement à leurs concurrents capitalistes, notamment dans leur capacité à soutenir le maximum de travail non payé aux salariés...

(« Note économique du C.C.E. Renault », septembre 1973.)

---

### PARIBAS : + 30 % EN UN AN

---

Les bénéfices de la Compagnie financière de Paris et des Pays-Bas se sont accrus de près de 30 % en un an. Début juillet, les résultats de Paribas étaient estimés à 70 941 078 F (actuels, bien sûr) contre 52 509 438 F pour le premier semestre de 1972.

(« L'Humanité », 16 octobre 1973.)

---

### LA POLOGNE EN 1973

---

... La Pologne semble bien décidée à aller plus loin encore en ne restant pas exclusivement un spécialiste de l'industrie lourde et des matières premières. Et c'est pourquoi elle a organisé pour la première fois, du 23 au 30 septembre, à Poznan, une vaste foire internationale des biens de consommation, baptisée Takon 73. Ce souci de se « distinguer » par rapport à d'autres pays frères a du reste conduit la Pologne à faire de Takon 73 une superbe vitrine propre à allécher plus d'un citoyen, que ce soit dans le domaine de l'électroménager, de l'automobile, de la moto, du textile, de la chaussure, de la chimie et des cosmétiques, ou même de l'alimentation.

Mais Takon 73 n'a pas seulement séduit les Polonais. Plusieurs milliers d'acheteurs étrangers de l'Est comme de l'Ouest, se sont en effet retrouvés à Poznan. Ils ont pu constater à cette occasion que la Pologne est, certes, un marché à prendre, mais également un industriel attrayant.

... En 1972, la valeur des articles de consommation exportés par la Pologne a été de 1,495 milliard de dollars (+ 10,5 %) dont 56 % de produits industriels. De leur côté, les importations se sont élevées à 943 millions de dollars (+ 8,6 %), dont 51 % de produits alimentaires.

Surtout, la Pologne entend diversifier et multiplier ses sources d'échanges, car il n'est pas toujours aisé... de naviguer entre deux blocs, les pays

du Comecon et les deux Allemagnes qui représentent respectivement deux tiers et 16,7 % de son commerce extérieur. Et, la France, grâce à un accord décennal de coopération économique bénéficie de multiples atouts pour devenir l'un des principaux partenaires de la Pologne...

(« Les Echos », 1<sup>er</sup> octobre 1973.)

---

### VICHY : COLLOQUE SPORTIF DE LA C.G.T.

---

Le mouvement syndical a toujours revendiqué, pour les travailleurs, le droit et la possibilité de pratiquer une activité physique et sportive, pour le maintien de leur équilibre physiologique, pour leur santé et leur éducation. Les grandes périodes de luttes ouvrières de ce dernier siècle l'illustrent bien puisqu'elles ont correspondu, notamment en 1936 et en 1945, à un sensible essor du sport dans les entreprises.

... Il devenait nécessaire d'élargir le débat, de prendre conseil auprès de ceux qui, à quelque titre que ce soit, s'intéressent à la pratique sportive ou ont vocation de l'organiser, de leur faire part également de ce qu'en pense la C.G.T.

A la veille des finales nationales du concours de pétanque, un colloque a été réuni à Vichy, auquel ont participé une soixantaine de personnalités qui font autorité en matière d'activités physiques, sportives et de pleine nature : représentants de fédérations sportives, journalistes spécialisés, médecins, sociologues, professeurs d'éducation physique, entraîneurs nationaux, dirigeants de clubs et syndicalistes. C'est la première fois en France qu'une telle assemblée était réunie et la seule présence de ces personnalités dit bien l'inquiétude ressentie par tous devant la situation du sport français, à tous les niveaux.

... Le colloque de Vichy n'avait pas pour objet d'aboutir à une résolution commune, mais plutôt d'inviter à une réflexion collective à définir les obstacles qui limitent la pratique sportive, à ébaucher des solutions.

... Ce qui nous intéresse dans le sport, ce n'est pas seulement ce qu'on lit dans la presse du lundi matin. Les activités physiques et sportives pour tous sont, comme le déclarait le docteur Longueville, un des moyens « d'ajouter des années à la vie et de la vie aux années ».

(« La Vie Ouvrière », 17 octobre 1973.)



# foyer la discothèque d'animation musicale

Comme dans les articles parus lors de précédentes éditions de la « V.C.O. » (1) à propos des activités musicales organisées par les C.E., il ne s'agira ici que d'exemples, de remarques, découlant d'une certaine expérience personnelle et de contacts avec d'autres discothécaires au sein de la Fédération « Travail et Culture ».

Non seulement le sujet abordé est vaste, mais surtout il se présente de façons différentes par la diversité des situations rencontrées dans les entreprises.

Toutefois, il y a deux points essentiels valables pour tous, quels que soient les moyens du C.E. : la discothèque n'est pas une épicerie où l'on sert à la demande, mais un foyer culturel ; le discothécaire ne peut être ni un simple employé administratif ni un professeur, mais un animateur.

## POURQUOI UNE ANIMATION ?

Ce mot évoque la vie, le mouvement et aussi le plaisir. Il faut tout d'abord partir de ce principe que la discothèque est un lieu de détente pour les travailleurs, une halte agréable au milieu de la journée de travail pour une rencontre avec une activité qui leur plaît déjà ou qu'ils souhaitent découvrir : la musique. Un point de rencontre également entre travailleurs parfois de formation différente (cadres, employés, ouvriers) qui n'ont pas ou peu l'occasion de mieux se connaître ailleurs : on échange des conseils pour l'électrophone, le magnétophone, aussi bien que des opinions sur tel disque, tel chanteur, tel interprète d'opéra, telle découverte folklorique ; on écoute ensemble le disque que le discothécaire souhaite vous faire apprécier. Le rôle du discothécaire est déjà important pour établir cette liaison entre les personnes, parce que, de là, naîtra un climat familial, amical qui facilitera l'approche musicale.

Il est indispensable que le local soit accueillant, quels que soient ses dimensions ou son aspect d'origine : plantes ou fleurs, belles affiches ou photos, instruments typiques...

(1) Voir les « V.C.O. » n° 46 et n° 47.

bref, le détail agréable à l'œil que le discothécaire peut offrir à ses visiteurs sans gros effort financier. « C'est loin de la musique, tout cela ! » me direz-vous. Pas tellement. Gagner les gens, c'est d'abord leur donner envie de faire un tour dans un lieu qui les change de l'usine ou du bureau. J'en connais qui, pendant des mois, sont venus tous les midis jeter un coup d'œil sur les pochettes de disques souvent très artistiques, écouter sans but quelques extraits avant de se décider à devenir des discophiles. Le libre accès aux bacs et la mise en circuit d'un fond musical — écoute « involontaire » tellement efficace — sont aussi nécessaires. La discothèque n'est ni un austère lieu administratif, ni une chapelle de recueillement, ni une « salle de jeux » : simplement, les adhérents doivent se sentir en confiance avec vous et avoir envie de bavarder — pas forcément tout de suite — à propos de la musique. Quelle que soit votre formation musicale, il ne faut jamais oublier que, très souvent, les travailleurs éprouvent un complexe d'infériorité face à la musique classique et redoutent une telle approche, convaincus qu'ils ne peuvent l'assimiler. L'article de Luc Urbain paru dans une précédente édition de la revue (2) est remarquable à ce propos ; d'ailleurs, je pense que le passage « Faut-il comprendre la musique ? » doit être proposé à la lecture dans les discothèques. Sans oublier l'importance du rôle déterminant d'un enseignement musical vivant à l'école, si la radio-télévision jouait le rôle culturel qui devrait être le sien, la sensibilisation musicale du public y gagnerait : il y a d'excellentes variétés, du très bon jazz, un folklore international extraordinaire, de la bonne musique « pop » qui pourraient être plus largement appréciés ; même le « classique » serait débarrassé de sa légende mythique. Il suffit de constater l'impact sur la plus large population du concerto d'Aranjuez, de l'adagio d'Albinoni, de la 40<sup>e</sup> symphonie de Mozart, de la danse d'Anitra de Peer Gynt, du concerto n° 1 de Tchaïkovski, de la 9<sup>e</sup> symphonie de Beethoven, etc., pour être certain que cette redoutable musique classique peut enthousiasmer les profanes, lesquels eussent sans doute fait la grimace

(2) Voir « V.C.O. » n° 47.



s'il leur avait été spontanément proposé Rodrigo, Albinoni, Grieg ou Tchaïkovski, Mozart et Beethoven, déjà plus connus. Eh bien ! votre fond musical jouera ce rôle ; l'électrophone est donc un outil indispensable de l'animation permanente...

### PLUSIEURS FORMES D'ANIMATION

L'animation permanente est celle à laquelle on ne pense pas à priori ; sans éclat, sans écho dans l'usine, elle accomplit pourtant un travail patient, tenace, régulier. C'est celle qui me fait dire que le discothécaire doit être « communicatif », j'espère l'avoir fait suffisamment sentir dans ce qui précède.

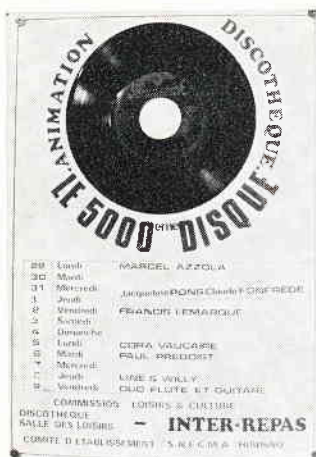
On peut ajouter la présentation des disques. Nous sommes au siècle de la publicité, de l'image et, il faut bien le dire... de la facilité : plus besoin de chercher ! Tout vous frappe, vous envahit. Il faut en tenir compte. Dans les bacs, sur les intercalaires en plastique, carton ou bois, sont signalés les noms des compositeurs. Si vous placez sur chacun d'eux un portrait du musicien et inscrivez la période durant laquelle il a vécu, son pays d'origine, vous aidez le visiteur. Un extrait biographique est encore mieux : il peut souligner les événements qui ont pu marquer son œuvre, comme le climat social de l'époque, les amis qui ont influencé l'auteur.

Dans l'animation épisodique — et plus spectaculaire — prennent place les expositions et les ventes-signatures.

Les expositions peuvent être modestes. Elles seront constituées de petits panneaux très illustrés comportant un texte aéré, écrit en caractères assez gros pour être vite lu. Elles ne seront pas forcément placées dans la discothèque, mais dans l'endroit où passe le plus de monde (couloir du C.E., restaurant...).

Je ne saurais trop conseiller de posséder de façon permanente une documentation en glanant partout les articles, affiches, photos. Classés, répertoriés, ils constitueront une réserve utile pour de futures présentations, dont la base s'appuiera sur des collections livresques





animation

musicales (3), bien illustrées et peu onéreuses. Vous pourrez ainsi en réaliser à l'occasion d'anniversaires célèbres ou afin de sortir de l'ombre tel compositeur méconnu — pour tout ou partie de son œuvre —, faire connaître l'origine des instruments ou encore répondre immédiatement à l'actualité.

Les ventes-signatures ne doivent pas être uniquement commerciales et publicitaires ; ce ne peut être le rôle d'un C.E. Si les artistes ne se produisent pas, il faut qu'elles s'inscrivent dans le cadre d'un dialogue entre eux et les travailleurs. Il y a des légendes à gommer, des incompréhensions à vaincre ; la société bourgeoise a élevé des barrières entre les travailleurs du spectacle et l'ensemble du monde du travail, en dehors de l'admiration que peut provoquer le talent.

**L'ANIMATION MUSICALE**

Les conférences, concerts ont dû être abandonnés dans la majorité des entreprises depuis de nombreuses années. Jusqu'en 1966 environ, il était possible encore de réunir un certain nombre d'auditeurs le soir, à la sortie du travail. La tension nerveuse née de conditions de vie insupportables, la fatigue accumulée, l'éloignement du domicile du lieu de travail, le problème de la circulation font qu'après la journée de travail il est impossible de gagner un public, d'autant qu'à la maison la télévision, véritable « robinet à images », attend chacun.

Il reste donc pour l'animation musicale le bref laps de temps à la fin des repas qu'il faut savoir utiliser, bien que ce soit quasiment une gageure de faire venir des artistes pour 20 minutes. Pas question de présentation ! Dès les premières personnes installées, on attaque... Une présentation par affichettes a été faite les jours précédents. Je peux vous citer le récent exemple du C.E. SNECMA/division Hispano. Pour fêter l'entrée en discothèque du 5 000<sup>e</sup> disque, nous avons fait venir — avec

(3) Telle la collection « Solfège » (Ed. du Seuil).

la collaboration de « Travail et Culture » — des artistes presque tous les jours pendant deux semaines, interprètes de genres différents pour satisfaire tous les goûts, les uns connus, les autres pas ; certains se produisant, d'autres ne venant que pour une vente-signature-débat. Le succès a été étonnant dans sa régularité : il y a eu chaque jour 3 à 400 spectateurs (en 4 services de repas), pendant ces 20 petites minutes que les travailleurs prenaient d'ailleurs la responsabilité d'allonger ! On en parle encore dans l'usine... pour réclamer son renouvellement.

Ce qui permet de lancer une idée : étudier avec les syndicats la revendication d'une heure culturelle par mois à l'intérieur de l'usine. Pourquoi pas ?

**LA COMMISSION DES DISCOPHILES**

La vie de la discothèque ne peut pas être la seule affaire du discothécaire, ni même des élus. Elle doit susciter, accrocher l'intérêt des usagers. C'est une façon d'appliquer la démocratie, de faire progresser le sens des responsabilités collectives en suscitant leur participation au développement de cette activité.

A la discothèque du C.E. Hispano, vingt-cinq adhérents suivent de près son rayonnement (ce chiffre n'étant pas limitatif). Ayant découvert les goûts et les connaissances des discophiles, j'ai pu m'entourer de la bonne volonté d'amateurs de penchants musicaux différents. Nos contacts sont pratiquement permanents. Deux ou trois réunions par an avec les élus de la Commission « Loisirs » permettent de discuter des problèmes les plus importants, de prendre en commun des décisions (choix et quantité de disques à acheter, matériel nouveau, projets d'animation, évolution du fonctionnement de la discothèque, etc.). Cela permet un rayonnement plus grand de la discothèque, évite les dangers de sclérose ou de sectarisme, procure une aide bénévole appréciable quand un effort est nécessaire. Ce sont des adhérents qui peuvent juger de la diversité et de l'importance du travail de discothécaire en connaissance de cause.



S'il est préférable que la discothèque ait son local propre, cela ne veut pas dire qu'elle s'isole. Elle se doit de coopérer avec les autres services du C.E. pour enrichir l'ensemble des activités culturelles. Présentons quelques exemples du C.E. Hispano.

#### LA DISCOTHÈQUE ET LES AUTRES ACTIVITÉS DU C.E.

Sa liaison est étroite avec la bibliothèque. Elles ont un rôle complémentaire. Histoires de la musique, du jazz, de la chanson, de l'opéra, biographies des compositeurs font partie du capital de la bibliothèque, mais sont placées dans la discothèque par souci d'efficacité. Le résultat est valable. Il est facile de signaler aux adhérents qui apprécient particulièrement le folklore qu'ils trouveront à la bibliothèque tel ou tel livre qui complétera leurs connaissances.

La discothèque fournit au service « Enfance » un choix de disques pour le Noël des enfants de travailleurs, pour les colonies de vacances. Les moniteurs viennent emprunter des disques pour préparer les montages audio-visuels, les soirées récréatives.

Les animateurs des séjours de vacances des retraités, ceux des vacances d'été, des séjours de ski, du groupe « Jeunes Travailleurs » font de même.

Des bandes sont constituées par une animatrice culturelle pour un fond musical approprié lors de manifestations artistiques des secteurs « Beaux Arts », « Philatélie », « Photos », etc., ou pour des expositions telle celle réalisée pour l'année Molière.

La discothèque est donc mêlée à toutes les autres activités.

#### L'INDISPENSABLE COORDINATION AVEC « TEC »

Le manque de temps... le manque de place souvent... l'insuffisance des budgets des C.E. sont, bien entendu, des freins les plus fréquents à cette animation.

Mais il y a également des incompréhensions à vaincre

au sein même des C.E. Parfois, des élus ont un peu trop tendance à se contenter de bénévoles ou à confier la marche de la discothèque à des militants syndicaux ayant bien d'autres tâches. Il faut, dès que les moyens financiers le permettent, notamment par l'augmentation de la subvention patronale, s'appuyer sur le concours d'un discothécaire tout en s'assurant qu'il ait une conscience exacte de son rôle.

Pour les locaux également, il est nécessaire d'obtenir des résultats, en faisant en sorte que les travailleurs prennent conscience de cette revendication. Le local du C.E. SNECMA/Hipano est une conquête : il ne lui était pas réservé, il a été gagné par l'action syndicale, au fil des années, parce que les travailleurs le voulaient.

Il est certain que nous ne comblons pas la carence de la société actuelle dans le domaine musical, carence qui débute sur les bancs de l'école. Un effort d'initiation avait été fait dans le « primaire » pendant une certaine période. Mais le gouvernement a supprimé les professeurs spéciaux... comme il a décidé une politique de prestige à l'Opéra qui en éloigne les travailleurs, comme il supprime ou diminue les subventions aux organisations culturelles démocratiques.

En créant la « Commission des discothécaires », « Travail et Culture » ne veut rien imposer, rien diriger, ni donner de « recettes », mais permettre un large échange entre animateurs. Jusque-là, chacun se démenait dans son coin avec ses problèmes. Maintenant, la discussion est ouverte, l'émulation aussi. Une vue plus claire des choses s'impose ; les erreurs peuvent être évitées ; certaines règles de base sont maîtrisées ; une foule d'idées, de moyens sont échangés ; l'expérience des anciens est appréciée par les débutants. Sans nul doute aussi prenons-nous davantage conscience de la dimension des problèmes culturels, des possibilités de la coordination et du rôle indispensable de la Fédération « TEC » pour le développement des activités culturelles des C.E., pour le renforcement des liaisons entre travailleurs manuels et intellectuels, pour l'élargissement de l'action en faveur du droit à la culture.

**Yvonne LANSADE**  
(C.E. SNECMA / Division Hispano)



# en ouvrant notre courrier

## AUX RÉUNIONS DU C.E., L'EMPLOYEUR EST-IL REPRÉSENTÉ PAR UNE OU PLUSIEURS PERSONNES ?

Selon l'Article 15 de l'Ordonnance du 22 février 1945 modifiée « le Comité d'Entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant ».

Le particule « ou » qui figure dans ce texte, signifie qu'une seule personne peut assister aux réunions du Comité d'Entreprise et le présider au titre du chef d'entreprise. Rien dans ce texte ne permet à l'employeur de venir au C.E. accompagné d'un ou de plusieurs directeurs ou collaborateurs.

L'assistance au Comité d'Entreprise, d'une personne qui n'y est pas expressément autorisée par la loi n'est possible que si elle est prévue :

- soit par le règlement intérieur du C.E., voté à la majorité (ce règlement peut d'ailleurs être modifié par décision majoritaire) ;
- soit par un vote spécial à la majorité des membres du C.E.

Il avait déjà été jugé l'an dernier, que la réunion d'un Comité d'Entreprise pour décider du licenciement d'une élue, était entachée d'illegalité, et rendait nulle la décision du C.E., lorsque notamment, la présence de quatre directeurs dont le Président Directeur Général avait pu impressionner les élus et les inciter à avaliser la décision de licenciement.

Le Tribunal correctionnel, saisi de la même affaire a confirmé qu'en

acceptant la présence illicite de plus d'un membre de la direction à une réunion du C.E., et en laissant intervenir ces personnes étrangères dans la discussion, le chef d'entreprise « apporte intentionnellement une entrave au fonctionnement régulier de cet organisme ».

Dans cette espèce, le chef d'entreprise, Président du Comité, avait imposé à ses côtés, la présence du Président Directeur Général de la société, du Directeur général adjoint et d'un autre directeur. La Cour d'Appel n'a pas manqué de faire observer que l'intervention illicite de ces tiers dans la discussion, était susceptible d'affecter la liberté de vote des membres élus au Comité d'Entreprise.

## LA NOTIFICATION DE CONSTITUTION SYNDICALE EST-ELLE UN PRÉALABLE A LA DÉSIGNATION DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL ?

Aux termes de la Loi du 27 décembre 1968, dans tous les établissements de plus de 49 salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner un ou des délégués syndicaux.

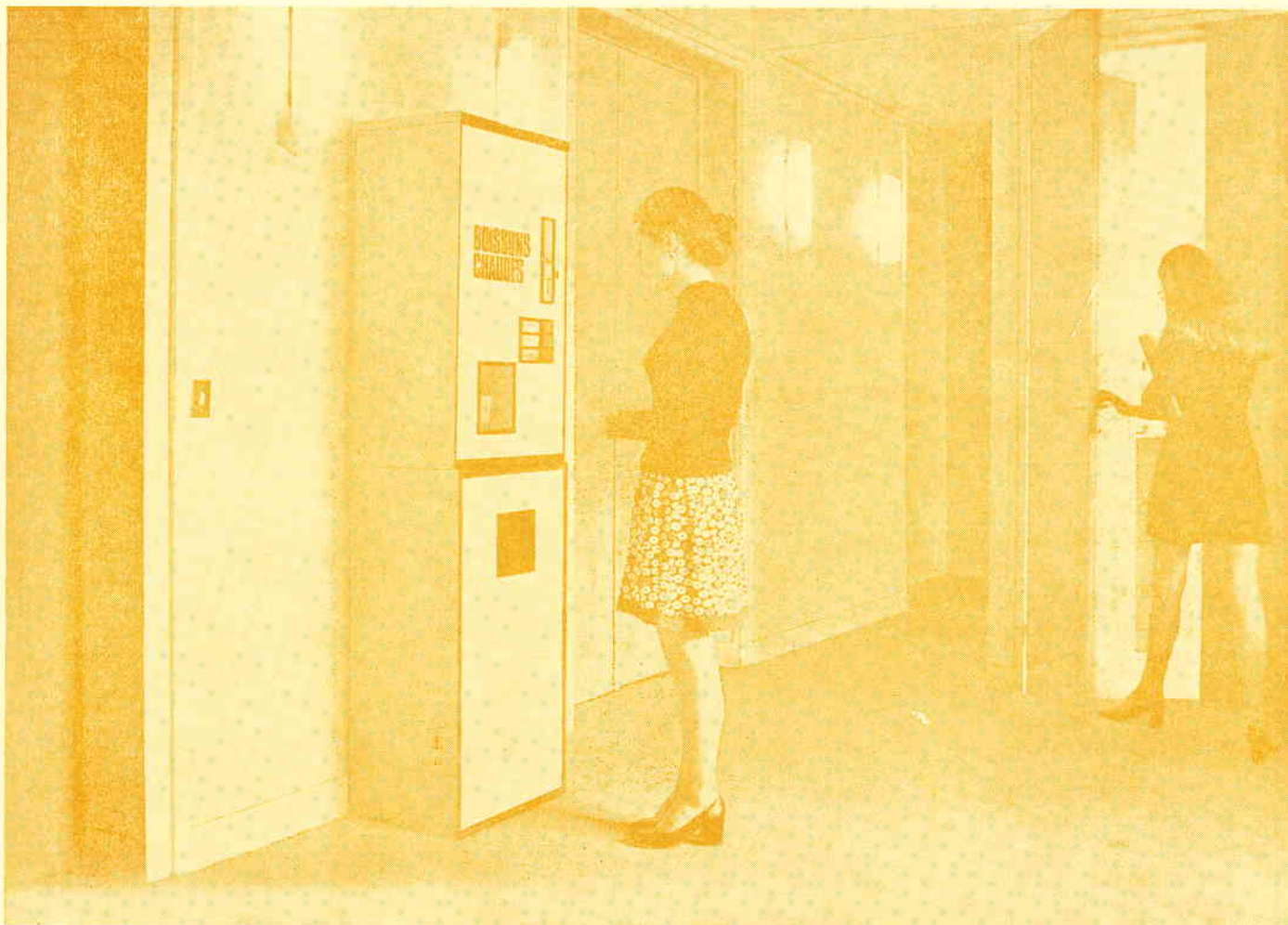
Dès l'instant où ce délégué remplit les conditions d'âge, d'ancienneté

dans l'entreprise, de nationalité (sauf accord de réciprocité) et de capacité électorale, la désignation faite par le syndicat professionnel n'est soumise à aucun préalable. C'est ainsi notamment qu'il n'est pas possible de contester la désignation d'un délégué syndical, sous prétexte que la section syndicale d'entreprise n'est pas encore constituée. En effet, comme l'a précisé la Cour de Cassation, la désignation d'un délégué est « la justification même de la constitution d'une section syndicale ».

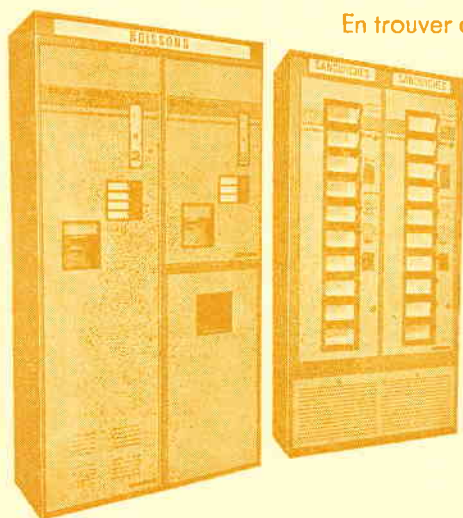
Un employeur parisien s'était néanmoins adressé au Tribunal d'Instance pour lui demander de déclarer nulle la désignation d'une déléguée syndicale C.G.T. sous prétexte qu'une condition préalable (prétendue imposée par l'Article 8 de la Loi), n'aurait pas été remplie par la C.G.T., à savoir, la constitution d'une section syndicale d'entreprise.

Le Tribunal a rejeté sa demande en précisant que la loi n'impose aucune condition de forme pour la constitution d'une section syndicale et que la désignation d'un délégué syndical implique nécessairement l'existence d'une section, laquelle résulte principalement de l'organisation intérieure du syndicat.

Dès lors précise le jugement rendu, « vouloir imposer à la C.G.T., la notification de la constitution et de la composition de la section syndicale créée par ses seules diligences serait ajouter à la loi et faire naître arbitrairement des conditions supplémentaires non écrites dans cette loi ».



## 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

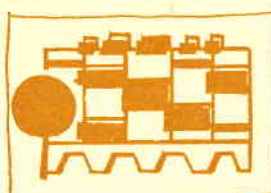
la fourniture et  
l'équipement de :



**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 :**

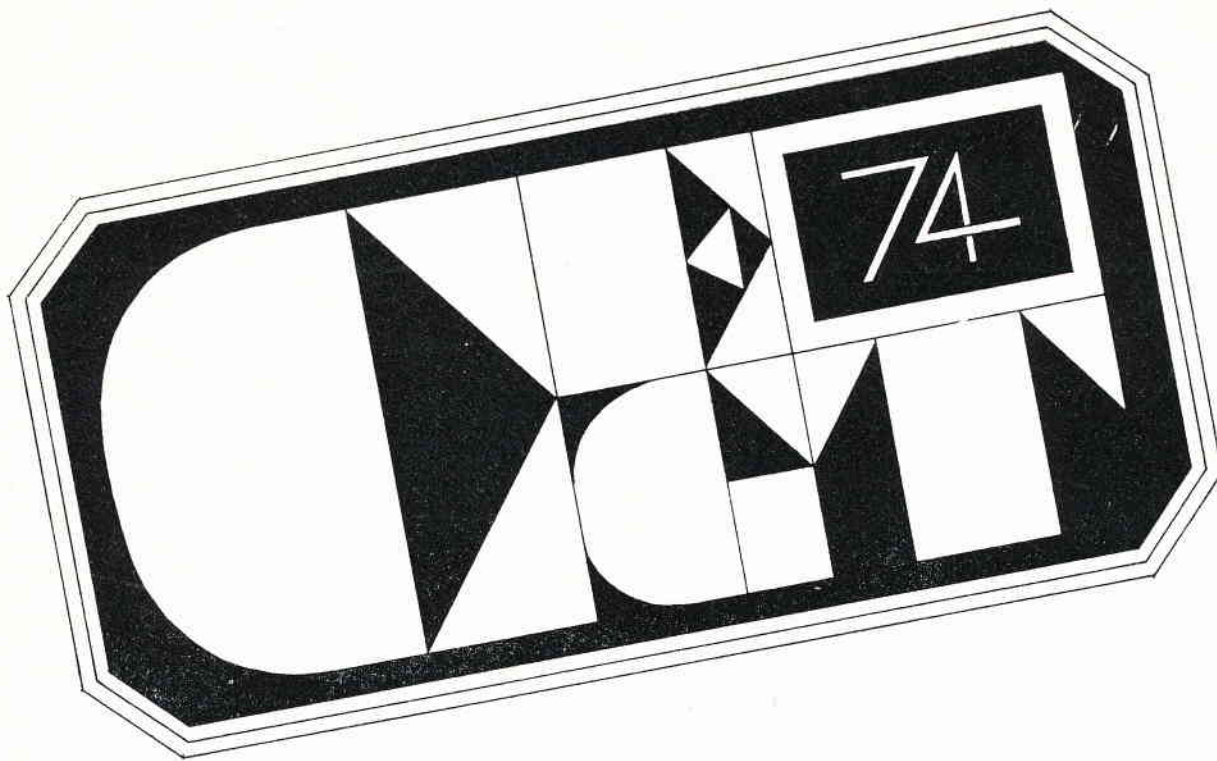
- Matériels et Matériaux.

**adressez-vous**



**à 1 seul fournisseur**

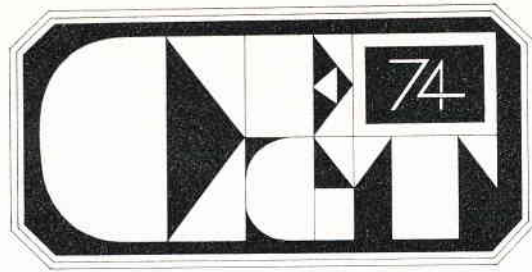
*consultez-nous*



# **vers la conférence nationale des comités d'entreprise et organismes équivalents**

Dans sa séance du 13 juin dernier le Bureau Confédéral a décidé de tenir en novembre 1974 une Conférence Nationale des Comités d'Entreprise et organismes équivalents du secteur public et nationalisé.

Cette décision est importante et elle est nécessaire. Dans le combat mené par la classe ouvrière pour l'obtention de ses revendications et pour faire triompher le Programme Commun de la gauche il est indispensable de mobiliser l'ensemble des organisations confédérées et tous les militants quel que soit le niveau où se situent



leurs responsabilités. Dans ce contexte, il n'est nullement besoin d'insister sur le rôle particulier que les élus C.G.T. doivent assumer dans les organismes où la confiance des travailleurs les a placés, notamment dans les C.E. et organismes équivalents dans le secteur public et nationalisé.

Leur rôle n'est pas décisif, mais il est un maillon dans la chaîne des responsabilités du mouvement syndical pour faire face à la politique du pouvoir et du patronat, à la détérioration des conditions de vie et de travail de la classe ouvrière et faire triompher ses justes aspirations.

Faire en sorte que les C.E. et équivalents tiennent toute leur place dans ce combat, que l'organisation syndicale y veille avec soin sur une base de classe et pour faire échec aux tentatives de collaboration, aux manœuvres et entraves patronales, voilà une préoccupation constante de la C.G.T. Le bilan est riche d'expériences positives. Le seul fait que patronat et pouvoir ont tenté à plusieurs reprises et tentent encore de limiter l'activité des C.E. et équivalents, de multiplier les entraves à leur institution et fonctionnement comme à les dévoyer de leur mission de classe sous couvert de dialogue, de concertation, de participation, de coopération, porte témoignage de l'acquis imposé par l'action des organisations confédérées, des militants de la C.G.T. et de la classe ouvrière.

Mais cela ne saurait suffire. La lutte est acharnée car le capitalisme en crise a nettement conscience

que c'est son existence qui est en cause. La classe ouvrière aspire à des changements profonds. Elle apporte son soutien au Programme Commun de la gauche dont l'application, outre les mesures anti-monopolistes de démocratisation de l'économie, de gestion démocratique des entreprises, d'extension des libertés et des pouvoirs de la classe ouvrière qui seraient mises en œuvre, ouvrirait la voie à une France socialiste.

Dans une situation marquée par l'emprise accrue, conjuguée des forces du capital et du pouvoir politique qui en est l'expression, par la surexploitation dont sont victimes les travailleurs sur le plan national et international avec la constitution de sociétés multinationales, véritables pieuvres qui étendent leurs tentacules dans tous les domaines de la vie publique, économique et sociale, face aux mesures de concentration, de restructuration, de réorganisation se traduisant par l'aggravation du chômage, la détérioration des conditions de vie et de travail, devant l'incapacité congénitale du capitalisme à juguler la crise monétaire, l'inflation et la hausse des prix, tout doit être mis en œuvre afin que dans tous les secteurs où s'affrontent les exploités et les exploités, nos militants soient à la hauteur des exigences et des aspirations de la classe ouvrière.

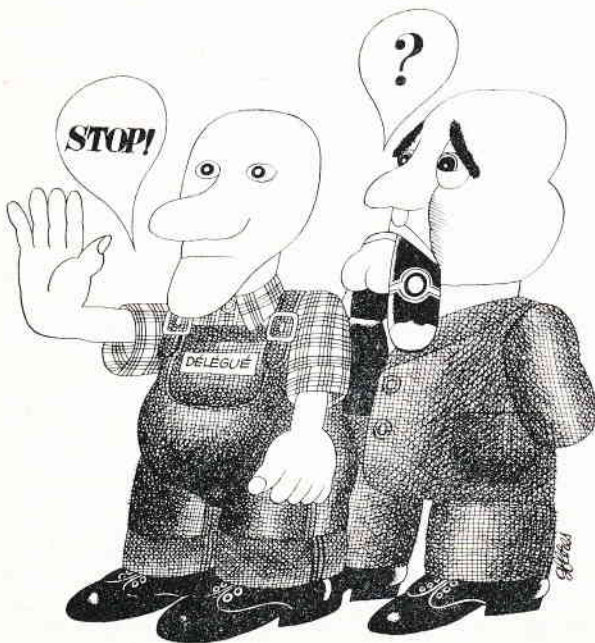
C'est pour y contribuer dans un secteur particulier de notre activité syndicale que la décision a été prise de tenir une telle Conférence Nationale.

## QUELQUES ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION

Il n'y a pas de statistiques précises sur le nombre de Comités d'Entreprise actuellement en place ; cela semble aberrant dans un pays où les moyens d'investigation et l'utilisation des ordinateurs devraient être à même de permettre de dégager des études exactes. Chaque jour, des gens plus ou moins bien intentionnés formulent des exégèses et tirent des enseignements à partir de statistiques partielles ou de sondages savamment dosés et orientés pour faire dire aux chiffres n'importe quoi.

En fait, le Ministère du Travail lui-même est dans l'impossibilité d'établir des conclusions précises. Aussi nous sommes contraints de nous en tenir aux chiffres qu'il publie à propos des élections pour le renouvellement des C.E. Etant ce qu'ils sont, et avec toutes les réserves que cela impose, on peut néanmoins avoir une idée assez approchante de la réalité.

C'est ainsi qu'en 1966-67, sur 28.896 entreprises concernées (50 salariés et plus), il était dénombré 8 618 C.E. : soit 29 %. En 1971, sur 30 476 entreprises,



**... le capitalisme a nettement conscience que son existence est en cause...**

**... le processus de concentration mis à profit par le patronat pour gommer les prérogatives des c.e. et c.c.e...**

**... à tous les niveaux, être à la hauteur des exigences et des aspirations de la classe ouvrière...**

il y avait 14 158 C.E. : soit 46 %. Ainsi donc, le nombre de C.E. existants a augmenté, et la C.G.T. avait tiré elle-même cette conclusion.

Il semble que trois raisons motivent cette évolution :

1° La grève généralisée de mai-juin 1968, avec le renforcement de l'organisation syndicale, notamment l'implantation de la C.G.T., dans des entreprises jusque-là inorganisées, a abouti à la création de nouveaux C.E.

2° Pour répondre à l'Ordonnance d'août 1967 sur la participation et l'intéressement, le patronat, préférant avoir un C.E. comme interlocuteur plutôt que le ou les syndicats, a, dans une certaine mesure, favorisé la mise en place de C.E. si possible à sa dévotion.

3° Par l'application de l'accord sur la formation professionnelle comme des textes réglementaires qui ont suivi, faisant obligation au patronat de consulter le C.E., certains ont été constitués à cet effet, ce qui a été confirmé au cours d'assemblées de militants.

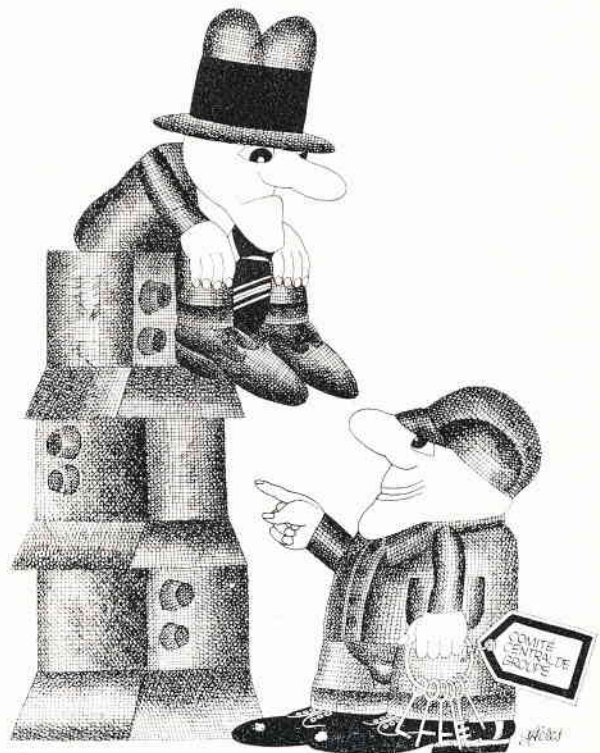
Il reste néanmoins que si le nombre de C.E. a augmenté, la loi n'est pas appliquée dans plus de 50 % des entreprises, ce qui représente quelques millions de travailleurs, en particulier dans les petites entreprises.

Il est connu que les C.E. et les organismes équivalents sont les cibles privilégiées du patronat et du pouvoir pour tenter d'imposer la collaboration de classe — globalement sans succès d'ailleurs — ce qui faisait dire à de Gaulle, en 1967, que « les C.E. ne fonctionnent pas comme il faut », et en 1972, à Chaban-Delmas, qu'ils « ne sont pas vraiment utilisés comme la plaque tournante de la concertation dans l'entreprise ».

Pour les organismes équivalents du secteur public et nationalisé, la Journée d'Etude, organisée par l'U.G.F.F. le 4 mai dernier, a mis en lumière les efforts faits par les Ministères de tutelle, l'Administration et le pouvoir pour corseter l'activité des représentants élus des travailleurs dans tous les domaines et remettre en cause les avantages acquis.

Des militants nous ont informés que le Ministère du Travail adressait des bulletins directement à des C.E., qu'il procédait à des enquêtes sans que les organisations syndicales soient informées, et encore moins consultées.

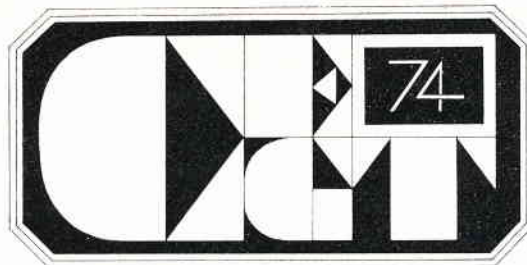
Par ailleurs, pour faire pièce à l'activité syndicale, et sous couvert de « participation » et de « concertation », patronat et pouvoir, dans leur sphère respective, tentent de mettre en place des dispositifs tels que la D.P.O. (direction participative par objectif) avec constitution de groupes de travail, de commis-



sions de concertation par unité de production, par atelier, service et bureau, avec le but, plus ou moins avoué selon les situations, de faire croire que le syndicat, que le Comité d'Entreprise, que les représentants élus du personnel ne sont pas indispensables.

En même temps, alors qu'ils dénigrent les organisations syndicales représentatives — notamment la C.G.T. — ils tentent de donner droit de cité et représentativité à la C.F.T. Là également, l'échec de leurs tentatives est patent. Aussi s'efforcent-ils d'utiliser l'attitude collaborationniste de Bergeron pour s'évertuer à redorer le blason de F.O.

L'offensive concernant la participation revêt des aspects divers. Patronat et pouvoir parlent de plus en plus de la nécessité de développer l'information économique en direction des travailleurs, cependant, dans la pratique, lorsque des informations sont données, elles sont limitées et orientées pour les entraîner à épouser la politique décidée par la direction de l'entreprise. Des élus se voient reprocher la divulgation de renseignements prétendus confidentiels, que l'on retrouve, par ailleurs, dans la presse spécialisée. Des obstacles sont dressés à la mise en place de Comités Centraux d'Entreprise, mais des « Comités consultatifs » sont constitués, dans lesquels la direc-



tion à la mainmise, soit directement, soit par le canal de représentants désignés par elle. Dans certaines sociétés relevant d'un même groupe, le patronat a inventé le « Groupement d'intérêt économique » (G.I.E.) ou la « société de gestion » qui embauche le personnel et le répartit dans les divers établissements du groupe ; cela n'est pas sans poser des problèmes quant à la nature du contrat de travail, les conditions d'emploi, de rémunérations, de promotion pour les salariés concernés tout comme sur l'absence d'informations économiques pourtant indispensables aux divers C.E. des établissements et sociétés composant le groupe.

D'une manière plus générale, le processus de concentration a été mis à profit par le patronat, avec l'appui du pouvoir, pour remettre en cause l'existence de C.E. et C.C.E. et leurs prérogatives.

Ainsi donc, les Comités d'Entreprise et organismes équivalents sont l'objet d'une attention particulière et intéressée de la part de l'adversaire de classe.

Voilà déjà une raison amplement suffisante pour que notre mouvement syndical approfondisse sa réflexion en vue de parfaire son activité.

Mais il en est d'autres !

1° L'existence du Programme Commun de la gauche et les perspectives qu'il ouvre, notamment en matière de démocratisation de l'économie et de rôle accru des représentants des travailleurs, nous conduit à préciser, sur le plan syndical, un certain nombre de points, en particulier pour améliorer la législation sur les Comités d'Entreprise et organismes équivalents. Déjà, deux groupes de travail ont élaboré des projets de documents, l'un pour le secteur privé, le second pour le secteur public et nationalisé.

2° Sur le plan économique, la concentration, la constitution de sociétés multinationales nous imposent de mettre avec plus de force l'accent sur la constitution de Comités Centraux de Groupe.

La précarité de l'emploi, les problèmes de la formation professionnelle, les conditions de travail exigent que les C.E. et organismes équivalents portent à un niveau plus élevé leur action spécifique.

3° La gestion des activités sociales soulèvent des questions complexes et en évolution :

- les besoins grandissent et les moyens ne sont pas à la mesure des exigences ;
- le patronat et le pouvoir redoublent d'efforts pour canaliser ces activités à leur profit et sur une base de collaboration de classe ;
- nos propres faiblesses pour appliquer les orientations définies par la C.G.T., faiblesses que l'on retrouve au niveau de syndicats mais également d'Unions Départementales et de Fédérations.

4° L'exercice des libertés syndicales est bafoué par les employeurs (patronat et état-patron), la répression s'accroît, la Loi du 27 décembre 1968 n'est pas appliquée. Cela nécessite un combat permanent pour imposer le respect des droits et libertés syndicales comme leur extension. La législation des C.E. qui régle l'institution, le fonctionnement et les droits des organismes équivalents du secteur public et nationalisé doit être revue, modifiée et améliorée.

5° Et ce n'est pas le moins important, il nous faut bien constater la persistance de faiblesse dans l'activité syndicale en direction des C.E. et organismes équivalents, la coupure entre ces organismes et l'organisation syndicale, les difficultés qu'une telle situation crée dans nombre d'entreprises.

Il est par exemple anormal que les U.D. et Fédérations ignorent encore les orientations confédérales sur diverses questions, voire prennent des positions erronées dans certains cas.

Ce qui vient d'être dit n'est pas exhaustif. Il s'agit d'une première approche. La préparation de la Conférence, la discussion qu'elle va instaurer d'ici sa tenue, apporteront des éléments supplémentaires qui aideront à la réflexion commune pour surmonter les obstacles, corriger les faiblesses et donner un élan nouveau permettant de faire d'autres et décisifs pas en avant.

## VERS LA CONFÉRENCE NATIONALE

Quand on analyse les documents existants adoptés à Drancy en 1961, à Paris en novembre 1965, dans les diverses journées nationales d'étude, dans les Congrès Confédéraux, et qu'on les confronte avec la réalité, on s'aperçoit qu'ils restent valables sur le plan de l'orientation fondamentale.

Toutefois, l'évolution de la situation, les changements internes, les besoins grandissants, les exigences de la lutte contre l'adversaire de classe et l'existence du Programme Commun nous conduisent à actualiser, à préciser nos positions sur un certain nombre de points.

C'est l'objet de la Conférence Nationale. Elle aura lieu les 28, 29 et 30 novembre 1974, à Paris. Cinq séances de travail sont prévues, les travaux devant se conclure le samedi 30 novembre, en fin de matinée. Ces séances seront réparties de la manière suivante :

— Jeudi 28 novembre, toute la journée : présentation du rapport de Livio Mascarello, Secrétaire confédéral, avec discussion générale ;

**... démocratisation économique, évolution sociale supposent un rôle accru des c.e. et équivalents, donc une élévation des responsabilités syndicales...**

**... l'extension des pouvoirs des c.e. et équivalents suppose une réactivation démocratique profonde de la législation...**

**... la c.g.t. lance une grande enquête nationale sur les c.e. et équivalents...**

— Vendredi 29 novembre, toute la journée : répartition des délégués à la Conférence en deux assemblées de travail, l'une sur les problèmes économiques et l'autre sur les activités sociales ;

— Samedi 30 novembre (matinée) : adoption des textes et intervention de clôture prononcée par Georges Séguy, Secrétaire Général de la C.G.T.

Une commission restreinte de quelques 15 à 20 camarades étudiera le projet de résolution générale qui sera présenté devant la Conférence.

Une question se posait : fallait-il scinder la Conférence entre représentants du secteur C.E. et représentants des organismes équivalents du secteur public et nationalisé ? Le Bureau de la Commission Confédérale, la Commission elle-même et le Bureau Confédéral ont estimé que les problèmes de fond et, par voie de conséquence, d'orientation, étaient les mêmes malgré les particularités inhérentes à tel ou

tel secteur. C'est donc ensemble qu'il faut en débattre, en décider.

Dans le cadre de la préparation de la Conférence, il est prévu :

1° De mettre en place des groupes de travail pour préparer les avant-projets de textes à présenter à la Conférence. Ceux-ci seront publiés suffisamment à l'avance pour permettre aux organisations confédérées de les étudier.

2° Une enquête sera lancée sur le plan national sur la base d'un questionnaire qui sera mis au point par un groupe de travail constitué à cet effet. Compte tenu des particularités du secteur public et nationalisé, il y aura un questionnaire différent pour les organisations confédérées concernées.

3° La préparation de la Conférence sera mise à profit pour développer d'une manière sensible la diffusion de « la V.C.O. » et pour que se tiennent des journées fédérales, départementales et locales d'étude sur l'activité syndicale en direction des C.E. et organismes équivalents.

En ce qui concerne la représentation, l'objectif de 1 500 délégués a été fixé. Ils seront répartis en fonction des branches d'industries, et des propositions seront faites en ce sens aux Fédérations à qui il appartiendra, ensuite, d'assumer la responsabilité d'atteindre les buts arrêtés d'un commun accord. Dès que la répartition aura été fixée par chacune d'elles, les U.D. et Comités régionaux seront informés de sorte qu'ils puissent, là ou cela s'avérera nécessaire, apporter leur aide, notamment en contactant les syndicats intéressés.

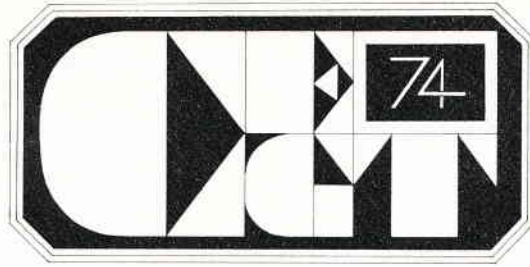
Il conviendra de veiller à ce que la représentation ne se cantonne pas à des délégués membres de Comités d'Entreprise ou d'organismes équivalents. Elle devra comprendre des dirigeants de syndicats, de sections syndicales et des militants responsables aux divers échelons de notre mouvement syndical.

Les membres du C.C.N. seront invités à participer aux travaux.

La préparation de la Conférence est lancée dès maintenant. Elle doit susciter la réflexion et les initiatives des organisations confédérées. Nous aurons l'occasion d'y revenir. Ce qui est certain, c'est que la Conférence Nationale de novembre 1974 aura un grand retentissement dans le pays, elle contribuera à améliorer et à impulser l'activité de l'ensemble de notre mouvement syndical en direction des C.E. et organismes équivalents.

**L. MASCARELLO,**  
Secrétaire de la C.G.T.





**A**vec la Conférence Nationale que la C.G.T. envisage de tenir en 1974 concernant l'activité de la C.G.T. dans les Comités d'Entreprise et les organismes équivalents des secteurs public et nationalisé, notre mouvement syndical a notamment pour ambition de procéder à l'actualisation du programme confédéral, en précisant les objectifs à atteindre au cours de la réalisation du Programme Commun de gouvernement de la gauche.

L'objet de cet article est de contribuer à la réflexion des syndicats du secteur public, sur ce que l'on appelle « les organismes équivalents » aux Comités d'Entreprise qui n'existent pas en général dans ces corporations intéressées, en avançant les solutions préconisées par la Fédération C.G.T. des P.T.T., en vue d'assurer la participation effective du personnel à la gestion des services des P.T.T. aux différents niveaux de décision.

On ne peut en effet imaginer purement et simplement l'extension au secteur public de la loi sur les Comités d'Entreprises. Egalement, la même solution ne pourra convenir aux différentes branches de l'administration et des entreprises nationalisées ou publiques. Cependant les diverses propositions doivent s'inspirer des mêmes principes, et se rapprocher au plus près de ceux retenus pour les C.E.

Par exemple, les P.T.T. forment une administration de l'Etat. Le personnel entend conserver ce statut, qui est également conforme à l'intérêt général. C'est dire que l'initiative de ces salariés ne peut se heurter comme dans toute administration de l'Etat, au représentant de l'intérêt général qu'exprime un gouvernement démocratique. Cependant, il est souhaitable de favoriser l'initiative des travailleurs dans la réalisation des objectifs fixés par les organismes du plan et le pouvoir démocratique.

De plus les P.T.T. ne constituent pas une administration traditionnelle. Le caractère d'entreprise industrielle et commerciale y prévaut. Il y a similitude entre les Chèques Postaux et les banques, entre les Télécommunications et l'E.D.F., entre la Poste et la S.N.C.F.

Les solutions retenues pour les P.T.T. s'inspirent donc à la fois de celles avancées pour l'Administration d'une part, et le secteur nationalisé d'autre part.

## DE LA GESTION CAPITALISTE A LA GESTION DÉMOCRATIQUE

Les objectifs fixés par le gouvernement démocratique aux P.T.T. seront de répondre toujours plus efficacement aux besoins croissants du grand public, tout en contribuant au développement de l'outil natio-

nal de production. L'industrie moderne exige en effet des moyens de transmissions rapides de plus en plus importants.

Ces besoins ne sont actuellement pas satisfaits. La carence des Télécommunications est notoire. La qualité du service postal se dégrade, les Chèques Postaux s'effacent devant la concurrence des banques.

Le pouvoir utilise systématiquement les P.T.T. comme un moyen de transfert de la plus-value prélevée sur le travail du personnel, et sur l'exploitation du grand public, au bénéfice des monopoles et des banques, fournisseurs des investissements et utilisateurs de services.

Le Programme Commun, en réalisant les conditions générales de la gestion démocratique du secteur public, la nationalisation d'un certain nombre de monopoles et notamment de tous les fournisseurs des P.T.T., mettra un terme à la domination du grand capital sur la vie nationale.

## LES MOYENS D'UNE GESTION DÉMOCRATIQUE

La mise en œuvre d'une planification démocratique favorisera la détermination des choix les plus conformes à l'intérêt national. La démocratisation de l'administration ouvrira sur la participation effective des personnels à la gestion des services. Une gestion démocratique du secteur public et nationalisé



# RÉFLEXIONS SUR UNE GESTION DÉMOCRATIQUE DES P.T.T.

permettra une collaboration véritable de toutes les branches publiques créant un élément moteur considérable pour toute la vie économique et nationale.

Pour permettre la participation effective des travailleurs à la gestion et à la direction des entreprises publiques et nationalisées, le Programme Commun prévoit une réforme profonde de leurs structures de direction et de contrôle. Ces propositions rejoignent en de nombreux points les propositions déjà formulées par la C.G.T. et notre Fédération des P.T.T.

## L'AUTONOMIE DE GESTION

Il en est ainsi de l'autonomie de gestion de chaque entreprise nationalisée ou d'Etat. La spécificité de l'administration P.T.T. a d'ailleurs été la raison de la création en 1927 d'un budget des P.T.T. annexe au budget de l'Etat.

Une véritable autonomie de gestion devrait comporter :

— l'élaboration et l'exécution d'un budget des P.T.T. annuel dégagé de la tutelle du Ministre des Finances ;

— l'établissement d'un mode de gestion majeur et responsable concernant ses moyens d'action, ses investissements, leur financement dans le cadre des objectifs du plan, et pour le personnel dans le respect des règles du statut des fonctionnaires ;

— l'exercice d'un contrôle de gestion budgétaire réalisé par le Parlement à postériori.

## UN CONSEIL D'ADMINISTRATION RESPONSABLE

Concernant les organismes de gestion, le Programme Commun prévoit que dans chaque entreprise nationale un conseil d'administration responsable sera créé.

Sans envisager une application mécanique de ses textes on peut penser à la transformation de l'actuel Conseil Supérieur des P.T.T., organisme consultatif, en véritable Conseil d'Administration. Le Conseil pourrait être composé paritairement de représentants d'une part des organisations syndicales, et d'autre part par des membres désignés par le gouvernement et les organismes du plan.

Le Conseil serait responsable de la gestion des services et de la réalisation du plan. Il devrait proposer à la désignation du gouvernement les directeurs des principales exploitations. Le Conseil serait assisté :

— par une commission nationale des usagers (syndicats, collectivités locales ou publiques, assemblées, etc.) ;

— par un comité de coopération industrielle issu des actuelles sociétés d'économie mixte réintégrées



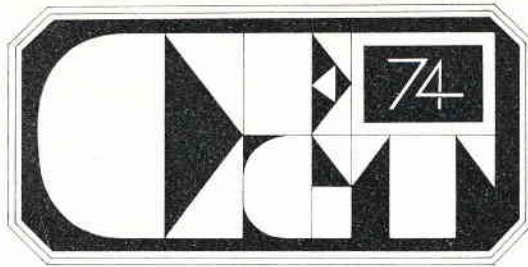
dans le secteur public et transformées, composé — outre l'administration des P.T.T. — des entreprises nationales fournisseurs de matériels. Ce comité aurait la charge d'organiser avec le secteur nationalisé la coopération dans les domaines de la recherche et de la production industrielle.

## LA PARTICIPATION DU PERSONNEL A LA GESTION DES SERVICES

Le statut général de la Fonction Publique élaboré en 1946 par Maurice Thorez alors Ministre de la Fonction Publique, traçait déjà le cadre permettant l'intervention de ces personnels dans la gestion des services.

Hélas ! ces dispositions démocratiques n'ont pour la plupart jamais été appliquées avant que le statut ne soit vidé d'une partie de son contenu en 1959. De plus, un quart de siècle après la Libération où fut conçu le statut, une réforme démocratique de celui-ci s'impose, elle est expressément prévue dans le Programme Commun. Celle-ci visera notamment à élargir les pouvoirs des Comités Techniques Paritaires ministériels nationaux, régionaux et départementaux compétents dans l'organisation des services, et à démocratiser leur fonctionnement.

Leur responsabilité devrait aller de la participation à l'élaboration et au contrôle de décisions, en vue de leur prévision, de leur mise en œuvre comme



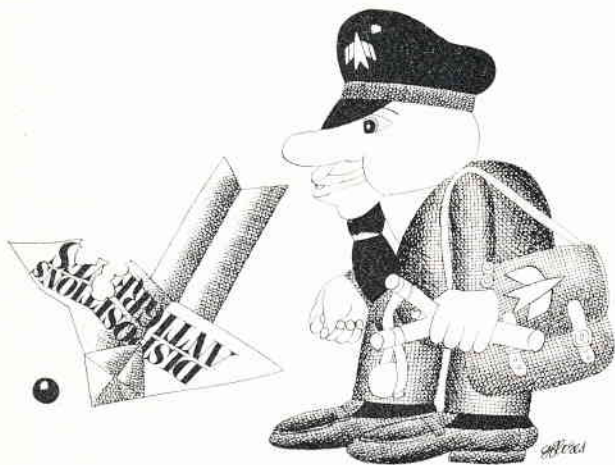
dudit contrôle. Pour la gestion du personnel, les Commissions Administratives Paritaires démocratisées dans le cadre du statut de la Fonction Publique verront leurs prérogatives élargies pour leur permettre de traiter de toutes les questions de personnel (conditions de travail, formation, promotion, conflits du travail, discipline, hygiène et sécurité, etc.).

### LA GESTION DES AFFAIRES SOCIALES PAR LE PERSONNEL

La réforme démocratique du statut de la Fonction Publique devra notamment prévoir le financement des réalisations sociales et leur gestion par les représentants élus du personnel.

Le financement de l'action sociale doit être indexé sur le montant des traitements et pensions des personnels à raison de 3% de ceux-ci. Une part des investissements immobiliers doit être réservée aux installations sociales.

La loi devra stipuler la création d'un Comité Interministériel d'Action Sociale ayant la personnalité civile.



Dans les P.T.T., comme dans chaque ministère, sera créé un Comité Ministériel d'Action Sociale. Il sera élu directement par le personnel et aura la responsabilité de l'action sociale dans le cadre des principes généraux arrêtés au niveau de la Fonction Publique par le Comité Interministériel.

Le Comité d'action sociale aura une organisation décentralisée au niveau des régions et départements, afin d'associer le plus grand nombre à l'action sociale et à la gestion des activités.

Les associations de personnel indépendantes constituées sous le régime de la Loi de 1901 subsisteront. Cependant percevant des subventions sociales, elles devront obligatoirement rendre compte de leur action et garantir leur fonctionnement démocratique.

### L'ÉLARGISSEMENT DU DROIT SYNDICAL

Le futur statut de la Fonction Publique devra garantir le droit syndical comme son exercice, et le droit de grève à tous les fonctionnaires quels qu'ils soient. Cela suppose l'abrogation de toutes les dispositions anti-grève existant actuellement. Bien que depuis 1968 diverses dispositions aient sensiblement élargi les conditions d'exercice du droit syndical, celles-ci ne figurent pas dans une loi.

La loi devra reconnaître l'heure d'information syndicale, le détachement rémunéré, l'autorisation d'absence aux élus, la rémunération du congé-éducation, etc.

Les moyens matériels, locaux, transport, etc. doivent être accordés à toutes les sections syndicales constituées par les fédérations représentatives du personnel.

Telles sont les idées directives avancées par la Fédération C.G.T. des P.T.T. en vue de donner au personnel de véritables pouvoirs dans la gestion des services.

Sans doute ses propositions méritent-elles encore d'être discutées et précisées dans leurs détails. A cette fin, la Fédération C.G.T. des P.T.T., celle des Services Publics ainsi que l'Union Général des Fédérations de Fonctionnaires C.G.T., ont entrepris une étude sur les structures de l'appareil d'Etat et le démantèlement du secteur public, afin que cette connaissance permette de préciser les solutions communes qu'elles préconisent.

La Conférence Nationale sur les C.E. et organismes équivalents, organisée par la C.G.T., doit permettre également, à ce propos, la confrontation commune des idées des diverses fédérations concernées.

Ce débat et cette recherche doivent eux-mêmes contribuer à la discussion unitaire et permettre de dégager des solutions unitaires. Cette condition s'impose d'autant plus que de l'importance du mouvement de masse, qui accompagnera la mise en œuvre du Programme Commun, dépendra la portée et la réalisation des changements véritables que nous voulons promouvoir dans la gestion des services des P.T.T.

**Marcel PILLET,**  
Secrétaire de la Fédération C.G.T. des P.T.T.

## Amis lecteurs,

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

*adressez-nous  
les  
cartes-postales  
ci-jointes*

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

**“la v. c. o.”**

c'est

VOTRE revue :

**ABONNEZ-VOUS!**

## DEMANDE DE DOCUMENTATION

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

*Je m'intéresse en particulier à :* .....

*Nom et adresse où doit être envoyée la réponse :* .....

## DEMANDE DE DOCUMENTATION

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

*Je m'intéresse en particulier à :* .....

*Nom et adresse où doit être envoyée la réponse :* .....

## **BULLETIN D'ABONNEMENT**

*à " la vie des collectivités ouvrières "*

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

*Pour vous abonner (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<sup>e</sup>  
(Seine)



**la vie  
des collectivités  
ouvrières**

33, rue Bouret

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



A  
QUALITÉ,  
CONVENANCE  
et  
PRIX  
ÉGAUX,

*donnez  
votre préférence  
aux annonceurs  
de*

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

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

NOM : ..... Prénom : .....

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

Adresse complète : .....

Département : .....

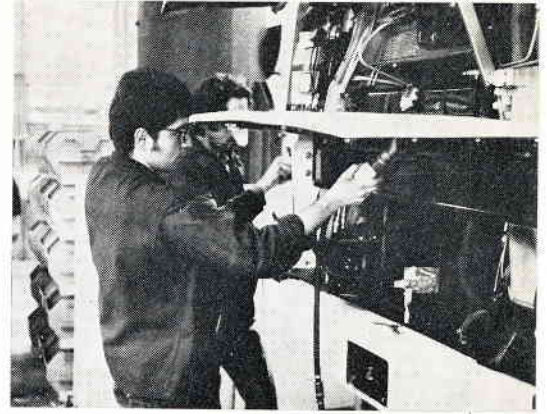
Profitez de l'envoi de cette carte pour nous adresser vos remarques  
et suggestions. Merci !...

Remplir et  
retourner  
à

**la vie  
des collectivités  
ouvrières**

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

# les rapports de production, LA PRÉVENTION, L'HYGIÈNE et LA SÉCURITÉ du travail



La publication des statistiques des accidents du travail et maladies professionnelles, des accidents de trajet, par la Caisse nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs salariés a eu un grand écho dans la presse. Les uns, tel que le « Parisien Libéré », affirment que les accidents du travail sont principalement imputables à l'alcoolisme et en cela cherchent à faire diversion, les autres constatent les faits sans situer les responsabilités, ce qui implicitement culpabilise les travailleurs qui pourtant paient chaque année un lourd tribut sur le terrain de l'exploitation capitaliste... et ils en sont de plus en plus conscients.

En effet, les revendications sur l'amélioration des conditions de travail, de prévention, d'hygiène et de sécurité, sont devenues des problèmes sociaux des plus aigus, auxquels la C.G.T. porte la plus grande attention. Pour nous, rien ne doit passer avant la santé et la vie des travailleurs.

Ces dernières années, plus particulièrement après les grandes luttes de 1968, l'aspiration des travailleurs à des meilleures conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, s'est largement amplifiée. C'est là un aspect important de la mise en cause par une grande partie de la masse des salariés du système de production capitaliste, de son système de gestion de l'économie et plus généralement de la société contemporaine qui fait toute sa place au profit, au détriment de l'homme soumis à une exploitation effrénée.

**n**ous ne pourrions nous satisfaire de procéder à une analyse des statistiques annuelles publiées par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie sans nous interroger sur les véritables causes du nombre des accidents du travail et des accidents mortels, à savoir la nécessité d'élargir notre réflexion sur la réalité des rapports de production à l'entreprise.

La réalité du travail aujourd'hui à l'entreprise se traduit par une charge et une intensité du travail qui deviennent intolérables. Il faut travailler vite, toujours plus vite. Cette situation faite aux salariés a pour conséquence notamment d'accentuer la séparation des tâches de conception et de réalisation entraînant une déqualification et une dévalorisation des forces de travail,

**LA RÉALITÉ  
DU  
TRAVAIL  
AUJOURD'HUI ?**

ainsi qu'une subordination déshumanisante et aliénante du travailleur à la machine, à la chaîne, à l'outil de production.

Conjuguant leurs effets, la répétitivité du travail, l'accélération des cadences, l'utilisation intensive de certaines facultés, engendrent la monotonie du travail, une accumulation de fatigue nerveuse et une usure prématurée de l'organisme, un surmenage, qui sont à la base de l'augmentation des accidents graves du travail et fournissent un terrain propice au développement des maladies professionnelles.

Encore trop souvent les conditions ambiantes, les conditions d'hygiène et de sécurité sont négligées au bénéfice d'investissements plus rentables.

L'ensemble de cette politique est

d'un coût humain, social et économique extrêmement élevé. Elle se matérialise sur le plan humain par 1.115.245 accidents dont 113.914 graves et 2.383 décès pour 12.805.055 salariés. Chiffres auxquels il faut ajouter 168.385 accidents de trajet et 1.666 décès, 4.349 maladies professionnelles et 28 décès. Soit au total 4.077 décès et des dizaines de milliers de travailleurs qui restent diminués, meurtris ou gravement mutilés. Sur le plan économique, cela représente en conclusion 35.217.216 journées de travail perdues.

Cette situation n'est pas le fait de l'alcoolisme ou de la fatalité, mais bien celui de l'exploitation capitaliste. Ceci nous conduit à nous interroger sur les moyens dont nous disposons, à savoir si nous les utilisons bien et s'ils correspondent aux conditions de production en 1973.

## ORGANISATION DE LA PRÉVENTION ET MESURES GÉNÉRALES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

**S**i en France nous avons une des législations sociales en matière de prévention, d'hygiène et de sécurité du travail la plus évoluée des pays de la Communauté Européenne, son application est singulièrement bafouée, résultat d'une politique et des choix que fait le pouvoir.

Pourtant l'application de tout ce qui est du domaine de la loi et de la réglementation (notifié dans le Livre 2, Titre II du Code du Travail), est une prescription d'ordre public qui devrait s'imposer à tous les chefs des établissements visés à l'Article 65 du Livre 2 dudit Code.

Ce Code du Travail est le résultat d'accentuations de la lutte de classe.

Les lois sociales ont été et sont le fruit de la pression des salariés contre le patronat. Jamais la bourgeoisie ne les a octroyées volontairement. D'ailleurs les droits des travailleurs progressent dans les périodes d'essor du mouvement ouvrier (voir 1936, 1946, 1968), mais ils ne sont jamais acquis définitivement en régime capitaliste, car l'antagonisme de classes subsiste.

La réglementation sur l'hygiène et la sécurité est à la fois l'expression juridique de l'exploitation capitaliste et la codification, la matérialisation des moyens conquis par les luttes. Faire évoluer celle-ci et en exiger l'application, c'est un aspect de la lutte de classe qui concerne directement notre mouvement syndical.

## MODALITÉS D'APPLICATION DE LA RÉGLEMENTATION

**e**n matière de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, la responsabilité première incombe aux employeurs. Ce sont eux qui détiennent les moyens de production, ce qui place les salariés sous leur dépendance.

La politique générale de prévention est définie par le Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Population, en collaboration avec le Ministre de la Santé Publique et de la Sécurité Sociale.

La Direction Générale du Travail et de l'Emploi est chargée de tout ce qui, dans le Code du Travail, concerne la

réglementation relative aux conditions d'hygiène et de sécurité des travailleurs et de la médecine du travail.

Auprès de cette Direction siègent des organismes consultatifs et des Commissions Spécialisées :

- la Commission d'Hygiène Industrielle ;
- la Commission de Sécurité du Travail ;
- la Commission d'Homologation des Machines dangereuses ;
- le Conseil Supérieur de Médecine du Travail.

Ces Commissions rassemblent des représentants de l'administration, des médecins, des techniciens qualifiés en matière d'hygiène et de sécurité et des représentants du C.N.P.F. et des Confédérations ouvrières représentatives.

Elles sont chargées de donner leur avis sur les règlements d'administration publique pris en application du Code du Travail et participent souvent à leur élaboration. Elles peuvent, en outre, être consultées par le Ministre sur toute question intéressant l'hygiène et la sécurité du travail.

Si à l'échelon national il a bien été prévu des structures en vue d'élaborer des règles que les uns sont chargés d'observer pour assurer la protection des autres, il faut bien constater que le pouvoir ne fait rien pour que ces Commissions puissent être efficaces.

A cet égard, il est regrettable que la Commission de Sécurité du Travail ne se soit réunie qu'une fois depuis 1968, ainsi que le Conseil Supérieur de la Médecine du Travail. Comment ne pas nous étonner que le gouvernement envisage à travers le projet de loi relatif à l'amélioration des conditions de travail, la création de structures nouvelles risquant d'empiéter sur le champ d'activité d'organismes déjà existants dont il conviendrait d'améliorer le fonctionnement et d'accroître les moyens de travail en élargissant leur compétence aux conditions de production.

Par ailleurs, force est de constater que les moyens ne sont pas donnés à l'Inspection du Travail pour faire respecter effectivement dans les entreprises la réglementation, ce qui tend à prouver que le pouvoir n'est pas neutre.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1947, suite à la Loi A. Croizat du 30 octobre 1946, la Sécurité Sociale s'est vue confier l'organisation de la prévention. Ainsi par cette décision, le législateur a indiqué l'importance donnée à cette nouvelle forme de protection. Autrement dit, afin de prévenir les problèmes de la réparation, il place la prévention en tout premier lieu du dispositif.

Cette loi institua les Comités Techniques Régionaux et Nationaux qui sont des organismes consultatifs paritaires, auxquels les Conseils d'Administration des Caisses peuvent déléguer la totalité ou une partie de leurs pouvoirs sur les questions relatives à la prévention.

Cette grande conquête de la classe ouvrière à la Libération s'est heurtée,

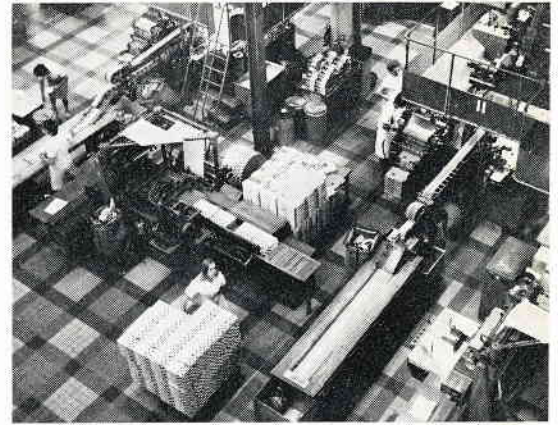
dès sa mise en place, à une vive opposition du C.N.P.F. se traduisant plus tard par les Ordonnances du 21 août 1967, lesquelles ont démantelé la Sécurité Sociale. La représentation de la C.G.T. a été réduite tout à la fois au plan régional, au niveau des Comités Techniques Régionaux, et au plan national, dans sa représentation aux Comités Techniques Nationaux. Avant les Ordonnances, la représentation de la C.G.T. était pour l'ensemble des Comités en moyenne de 50% des organisations syndicales, à présent elle n'est plus que de 3 délégués sur 9 représentants syndicaux (1).

La réforme d'août 1967, par la suppression des élections à la Sécurité Sociale et l'institution du paritarisme dans les Conseils d'Administration, a livré pieds et poings liés celle-ci au patronat, le plaçant ainsi dans une position de juge ; ce qui lui a permis d'entreprendre une véritable opération de sabotage de la prévention. Il s'en est suivi une diminution du nombre des Comités Techniques Régionaux (C.T.R.), accentuant plus que par le passé la tendance interprofessionnelle. Aussi mis à part les patrons qui eux peuvent couvrir l'ensemble des branches professionnelles de la région ou des branches au niveau national, aucune organisation syndicale représentative n'a cette possibilité. Cet état de chose réduit l'efficacité de ces organismes.

Cependant les statistiques démontrent que les accidents du travail et les maladies professionnelles se maintiennent à un niveau très élevé et que le nombre des accidents du travail graves est en augmentation. Il faut certes utiliser tous les moyens dont nous disposons comme le prévoit la réglementation en vigueur, mais parallèlement développer la coordination syndicale entre les représentants C.G.T. des C.H.S. et ceux qui siègent dans les Comités Techniques et Caisses Régionales de Sécurité sociale. A ce sujet nous avons à faire des efforts importants, car c'est surtout au niveau de la coordination syndicale que nous avons le plus de chance d'efficacité pour faire respecter les textes réglementaires ou législatifs (2).

(1) Alors que les patrons sont au nombre de 9 dans les Comités Techniques Régionaux (C.T.R.) et Nationaux (C.T.N.), formant un groupe homogène, la représentation ouvrière, elle aussi de 9, est composée comme suit : C.G.T. : 3, C.F.D.T. : 2, F.O. : 2, C.F.T.C. : 1, C.G.C. : 1.

(2) Voir « La Vie des Collectivités Ouvrières » : n° 44 (novembre 1971) qui traite du rôle des C.T.R. et le n° 51 (septembre 1973) sur la liaison entre le C.H.S. et les Comités Techniques de la Sécurité Sociale.



# LE COMITÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

Le Décret du 1<sup>er</sup> août 1947 a institué au niveau de la production les Comités d'Hygiène et de Sécurité obligatoires pour tous les établissements industriels occupant au moins 50 salariés comme pour tous les établissements non industriels occupant au moins 500 salariés.

Dans l'entreprise la prévention des accidents du travail est confiée aux Comités d'Hygiène et de Sécurité, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux services médicaux du travail.

Ce Comité doit se réunir au moins une fois par trimestre, il a pour mission de faire procéder par un de ses membres à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail ou maladie professionnelle, de s'assurer l'inspection de l'établissement en vue de l'application des prescriptions réglementaires, d'organiser l'instruction des équipes chargées des services d'incendie et de sauvetage, de développer par tous les moyens la prévention efficace des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Ces dispositions représentent des moyens importants pour la protection des travailleurs, l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité.

Toutefois, là également, la loi n'est pas appliquée puisqu'en 1972 il existait 38.856 établissements de plus de 50 salariés (3) se décomposant comme suit :

- Etablissements de 50 à 99 salariés : 20.469, soit 1.407.128 salariés ;
- Etablissements de 100 à 299 salariés : 13.409, soit 2.212.491 salariés ;
- Etablissements de 300 à 1999 salariés : 4.729, soit 2.825.646 salariés ;
- Etablissements de 2.000 salariés et plus : 249, soit 1.266.837 salariés.

Alors qu'il n'existait que 10.989 Comités d'Hygiène et de Sécurité.

Ces chiffres démontrent toute l'attention que doit soutenir notre mouvement syndical sur d'importantes questions, à savoir : faire appliquer ce qui est du domaine réglementaire mais également obtenir l'élargissement des Comités d'Hygiène et de Sécurité à tous les secteurs qui en sont encore dépourvus, l'augmentation du nombre des représentants salariés, l'extension de leurs prérogatives dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail, la reconnaissance de leurs pouvoirs dans les secteurs public et

nationalisé, l'élection des membres du Comité d'Hygiène et de Sécurité dans les mêmes conditions que pour les délégués du personnel et les Comités d'Entreprise.

A ce propos, signalons que l'ensemble de nos revendications sur les Comités d'Hygiène et de Sécurité, la Médecine du travail, l'Inspection du travail et les Comités Techniques de la Sécurité Sociale sont reprises dans « Le Peuple » N<sup>os</sup> 893-894.

L'analyse de l'ensemble de cette situation, l'importance qu'elle revêt pour les travailleurs a conduit le « secteur social » de la C.G.T., en accord avec le Bureau Confédéral et en coordination avec les secteurs « Organisation », « Politique Revendicative et Contractuelle », « Comités d'Entreprise », à organiser les 13 et 14 décembre 1973 des Journées d'Etude sur « la prévention, l'hygiène et la sécurité du travail ».

Cette initiative prend toute son importance à la lecture des problèmes abordés dans cet article mais également — intimement liée — avec d'une part, la négociation amorcée avec le C.N.P.F. sur les conditions de travail et d'autre part, avec le projet de loi sur ce même sujet déposé au Parlement par le gouvernement.

Le but de ces deux Journées d'Etude est de dresser un sévère réquisitoire de la situation et de préciser nos revendications pour l'amélioration des conditions de travail, de prévention, d'hygiène et de sécurité, afin d'être plus offensif pour imposer au patronat et au pouvoir les moyens pour sauvegarder la vie et la santé des travailleurs particulièrement :

— définir les mesures réglementaires que devrait prendre le gouvernement pour que la législation existante soit appliquée partout et pour tous ;

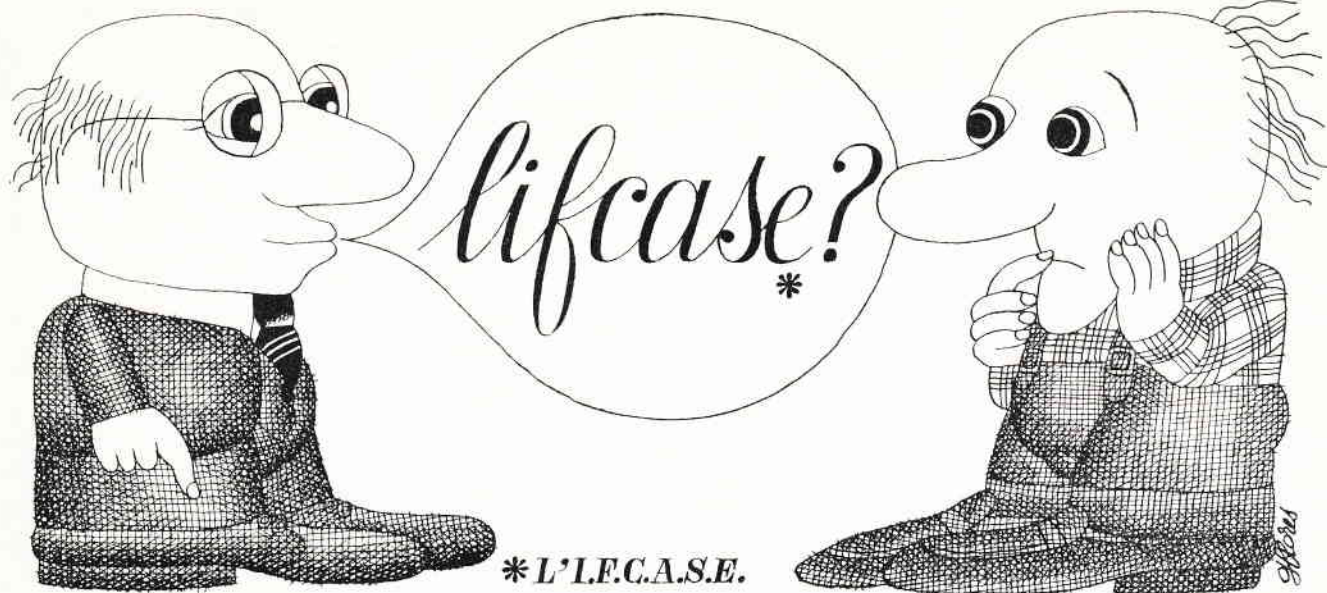
— améliorer la coordination syndicale entre les différents organismes chargés de la prévention, de l'hygiène et de la sécurité, mais aussi à tous les niveaux de notre mouvement syndical, et ainsi faire face à toutes les responsabilités qui sont les nôtres dans ce domaine.

**Marcel ATLAN,**

Secrétaire  
de la Commission Confédérale C.G.T.  
du « secteur social ».



(3) Selon les indications de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs salariés.



Six lettres qui nous ont déjà fait aborder à plusieurs reprises dans nos éditions (1) un sujet particulièrement d'actualité : la formation.

Afin de compléter notre information dans ce secteur particulier et préciser l'activité de l'IFC.A.S.E., nous avons interrogé Laurent Moreau, directeur général de cet organisme.

Il faut toutefois en compléter le sens en présentant notre orientation propre. C'est le monde du travail que l'IFC.A.S.E. cherche à satisfaire, en l'aidant à se doter de responsables qualifiés qui lui sont indispensables.

jointes un certain nombre d'entre elles, l'IFC.A.S.E. est le premier fruit de la coordination, objectif essentiel d'efficacité.

Ce n'est que très logique si l'on considère la formation comme l'un des premiers outils que doivent utiliser les travailleurs pour mener des actions responsables.



**Bien sûr, mais d'autres organismes cherchent de même à couvrir ces besoins, au moins partiellement. En quoi réside la différence ?**

**L.M.**

Il faut tout de même préciser que l'IFC.A.S.E. n'est pas une génération spontanée, le fruit d'un calcul financier ou une tentative de récupération comme le sont les écoles de formation qui se créent actuellement sous l'égide patronale pour dévoyer l'utilisation des sommes versées au titre de la Loi du 16 juillet 1971 sur la formation permanente.

Notre association est officiellement née le 20 janvier 1972, mais elle faisait déjà l'objet de pourparlers trois ans auparavant. Issue de discussions qui ont regroupé la « FSGT », « Travail et Culture » et « Tourisme et Travail », trois organismes bien connus des collectivités d'entreprise auxquels se sont



**Dans son orientation, l'IFC.A.S.E. serait donc tributaire de l'opinion de ses parrains ?**

**L.M.**

Pas exactement. Pour garder la comparaison « familiale », on peut dire qu'il s'agit de parents plus que de parrains. L'IFC.A.S.E. était enfant. Il est adulte. Son orientation est définie par un Conseil d'Administration issu d'une Assemblée Générale constituée des membres adhérents. Or, l'adhésion est offerte à toutes les collectivités, et il est souhaitable que le plus grand nombre réponde à notre attente. Outre les trois organismes fondateurs, le Conseil d'Administration regroupe actuellement onze collectivités d'entreprise. Et c'est démocratiquement que se définissent les objectifs. Sur le plan pédagogique aussi,

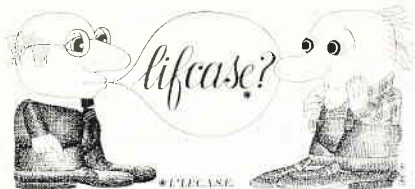


**D'abord, que recouvre ce sigle et quel est l'objet de cette association ?**

**L.M.**

Intégralement cité, le titre répond déjà en grande partie à cette question. L'Institut de Formation de Cadres et Animateurs Socio-Educatifs vise à dominer le problème de la formation dans un secteur très sensible aux collectivités d'entreprises ou locales, car il touche les domaines du social, de la culture, des sports et des loisirs.

(1) Notamment voir les « V.C.O. » nos 46, 48 et 49.



car un Conseil Pédagogique réunit les collectivités intéressées et des personnalités dont la compétence est reconnue.



**Laurent Moreau, vous disiez tout à l'heure que l'IFCASE existait depuis bientôt deux ans. Mais quel est son impact actuel ?**

**L.M.**

Permettez-moi de reprendre la comparaison précédente. Ce n'est pas sans connaître l'adolescence et ses difficultés que l'on passe de l'enfance à l'état adulte. De positif, on peut porter à son crédit l'organisation de 25 stages qui ont intéressé 45 Comités d'Entreprise ou équivalents, ainsi que des animateurs venus à titre personnel. On ne peut cependant s'estimer satisfait. Comme bien souvent dans nos organismes démocratiques, le volume des moyens apportés au départ n'a permis qu'un démarrage trop lent. Aussi, en juin dernier, le Conseil d'Administration a décidé de revoir la situation. Un dispositif administratif plus important — auquel j'appartiens notamment depuis septembre — a été mis en place.



**Une aide financière plus importante vous a donc été acquise ?**

**L.M.**

Malheureusement non, si vous faites allusion à celle de l'Etat. Nos deux dossiers d'agrément déposés auprès du Secrétariat d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Loisirs d'une part, et du Comité Interministériel à la Formation professionnelle d'autre part, n'ont pas encore abouti, nous privant de ce fait de subventions importantes. C'est pourquoi, face à cette carence, nous insistons auprès des collectivités pour qu'elles nous apportent leur adhésion. Leur maturité, leur dynamisme en ces domaines nous apportent un soutien moral indispensable, outre l'apport financier non négligeable des cotisations. C'est par elles, et par conséquent pour elles, que nous existons. Un

contact étroit nous permet de mieux orienter nos recherches, notamment sur le plan pédagogique, en fonction des besoins réels.



**Voulez-vous dire par là que vous pouvez adapter le fonctionnement de l'IFCASE aux besoins ?**

**L.M.**

C'est aussi cela. En dehors des stages programmés qui durent de 5 à 8 jours, des journées et des week-ends d'étude, voire des stages particuliers peuvent être envisagés. Notre dispositif pédagogique peut également être mis à disposition, sur le plan d'une région par exemple, pour traiter un thème commun à plusieurs collectivités.



**Quant au choix de ces thèmes ou des sujets, vous devez vous trouver parfois en concurrence avec d'autres propositions émanant d'écoles ou d'associations proches, rendant le choix difficile aux C.E. ou organismes équivalents.**

**L.M.**

Votre réflexion appelle plusieurs réponses. Sur le plan général, d'abord, les besoins sont immenses. Dans le domaine qui nous préoccupe, la très officielle Commission des Activités socio-éducatives du VI<sup>e</sup> Plan avait estimé nécessaire la formation de 20 000 animateurs permanents jusqu'en 1975, dont l'action eut été complétée par celle de 275 000 bénévoles ou vacataires. Soyez assuré que nous sommes loin du compte ! De plus, les collectivités ont leur mot à dire en ce domaine, car si leur choix d'une formation est guidé par l'analyse de leurs besoins — pour laquelle nous pouvons d'ailleurs éventuellement les aider — il l'est aussi par l'orientation recherchée. Or, sur ce plan, l'IFCASE ne vise pas à former des « animateurs-mercenaires » de type interchangeable parce que sans opinion ! Nous pensons que l'animation a besoin d'individus responsables, attachés à

l'orientation de la collectivité qu'ils aident ou qui les emploie. Toute notre action va dans ce sens.

Par ailleurs, pour ce qui concerne tant les stages des syndicats que ceux des associations proches (notamment la « FSGT », « TEC » ou « TT »), il ne peut pas y avoir concurrence mais complémentarité. Par exemple, l'IFCASE n'organise évidemment pas de stages cherchant à former des militants ! En revanche, il fait appel à l'intervention desdits organismes au sein de ses stages pour traiter des sujets qui leur sont spécifiques.

Quant aux thèmes proposés, ils abordent les problèmes généraux d'encadrement (responsables d'activités physiques et sportives, d'activités socio-culturelles, organisateurs d'activité de vacances...), ceux traitant des relations humaines (connaissance et animation des groupes, conduite de réunion, expression orale et écrite, animation de contact : adolescents, personnes âgées, femmes des cités, etc.), ceux que posent l'application de méthodes modernes (perfectionnement des personnels administratifs des collectivités, organisation, administration et gestion, etc.).



**Une dernière question... Il est clair que c'est aux collectivités que reviendra le plus souvent le paiement des frais de stage. N'y a-t-il pas de possibilité de remboursement — du moins partiel — au titre de la Loi « Congés Cadres-Jeunesse » ou à celui de la formation professionnelle ?**

**L.M.**

Ces possibilités existent pour bon nombre de cas, d'autant que l'IFCASE est reconnu par le Centre de Coordination de la Formation Professionnelle et par Uniformation, chargés tous deux de recueillir et de gérer les 0,8 % obligatoirement versés par les employeurs au titre de la formation professionnelle. Mais les modalités varient pour chaque cas. Il est donc souhaitable que les intéressés nous écrivent.

Cela nous donnera d'ailleurs l'occasion d'affiner nos relations, ce qui est notre premier but. L'Institut de Formation de Cadres et d'Animateurs Socio-Educatifs n'oublie pas qu'il existe avant tout pour être au service de ceux qui l'ont créé.

*(Propos recueillis par Roger LAMOURE.)*



il faut savoir ...

### BILAN SOCIAL 71

La C.G.T. a entrepris, sous l'égide de son Centre d'Etudes Economiques et Sociales, la publication annuelle d'un Bilan Social. Celui de l'année 1971 vient de paraître. Chaque ouvrage, réalisé par l'équipe rédactionnelle de « La Revue Pratique de Droit Social », débute par l'examen de l'économie française dans l'année considérée, puis étudie minutieusement, à l'aide de nombreux tableaux, les avantages sociaux acquis dans les accords collectifs au niveau interprofessionnel, national professionnel, régional, local et au niveau des entreprises.

Citons également les autres ouvrages parus.

Tout d'abord, rappelons le « Bilan Social de l'année 1968 » : 573 pages, préface de Henri Krasucki, des milliers de résultats de grèves de mai-juin 1968 concernant, au niveau national, 11 700 000 salariés, et au niveau des entreprises, 1 700 000 salariés, avec un répertoire de plus de 1 000 entreprises citées, plus de trente textes d'accords collectifs, tables alphabétique et analytique (30 F, commande à la « RPDS », 33, rue Bouret, Paris-19<sup>e</sup>).

Puis furent édités : le « Bilan Social de l'année 1969 », le « Bilan Social de l'année 1970 », le « Bilan Social de l'année 1971 ». Chacun de ces trois ouvrages comprend 192 pages, des dizaines de tableaux, enfin analyse des centaines d'accords collectifs (22 F l'unité, commande à la C.G.T., 213, rue La Fayette, Paris 10<sup>e</sup>).

En préparation : le « Bilan Social de l'année 1972 ».

### LES FEMMES SALARIÉES

Les actes de la 5<sup>e</sup> Conférence Nationale de la C.G.T. sur les travailleuses des 17 et 18 mai 1973 (Ed. Sociales).

En quatre ans, de 1968 à 1972, le salariat masculin a progressé de 3 % (dit le Ministère du Travail) et le salariat féminin de 11 %, portant le nombre des travailleuses à 6 millions, soit 37 % de la main-d'œuvre totale. Entre les recensements de 1962 et de 1968, la progression du salariat féminin avait été de 15,4 %. Mais une remarque très importante est à faire : pendant toute une période, l'augmentation provenait essentiellement du transfert des femmes actives de l'agriculture et du petit commerce vers les usines, les bureaux, les grands magasins.

Aujourd'hui, de plus en plus, l'augmentation vient du maintien au travail des femmes mariées et des mères de famille. Ce n'est plus une progression de circonstances, mais un phénomène social irréversible.

Ce travail professionnel des femmes, qui est source de richesse nationale, le C.N.P.F. s'y intéresse beaucoup, et le gouvernement avec lui. Ils reconnaissent qu'il contribue à la croissance économique du pays, sans pour autant, souligne Christiane Gilles, secrétaire confédérale de la C.G.T., se préoccuper d'aider concrètement ces travailleuses qui sont en plus, souvent, aussi des mères de famille.

Au contraire, « il ne fait de doute pour personne que la persistance à sous-rémunérer de nombreux emplois féminins exerce une pression sur l'ensemble des salaires ».

Le 18 mai, 2 000 délégués (dont 2/3 de femmes) ont adopté une charte revendicative et ont ratifié les décisions élaborées la veille lors des quatre assemblées qui portaient sur : salaires, promotion, formation professionnelle et permanente ; conditions de travail ; revendications concernant les mères de famille ; problèmes d'organisation, de propagande, d'éducation dans la C.G.T.



Séjours NEIGE pour ENFANTS (6 à 15 ans), vac. scolaires (Noël, février, mars), leçons de ski, animation socio-éducat., chalet neuf - site merveilleux (Suisse). Tél. : 726-42-41 - SKI CLUB PARISIEN.

A louer, belle colonie de vacances, dans jolie vallée de la Haute-Marne, confins des Vosges.. Cadre exceptionnel de 5 ha. Capacité 80/90 places + personnel. Agréé par Jeun. et Spts. MARC, 48, rue du Vieux-Pont-de-Sèvres, Boulogne, 92.

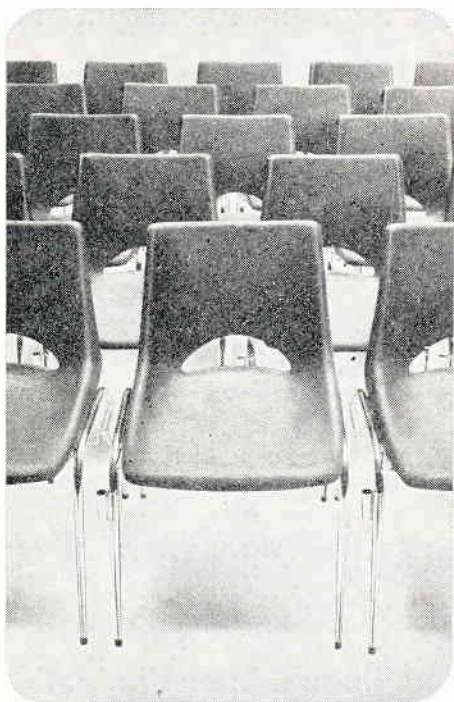
Loue centre de vacances à 65 km de Paris, à 100 mètres gare S.N.C.F., en dehors des dates de vacances scolaires pour classes vertes, stages syndicaux, etc. Ecrire : C.C.E. du B.H.V., 18, rue de la Verrerie, Paris (4<sup>e</sup>). Téléphone : 887-68-30 (poste 2 628).

Recherche GERANT restaurant d'entreprise important, ayant expérience, connaissance cuisine, achats, P.R., gestion du personnel. Ecrire à : C.E. S.N.I.A., B.P. 1130, Nantes.

A vendre centre de vacances à Neuville-sur-Ain. Possibilité d'accueil : 100 places. Eau de ville, gaz butane, électricité, pataugeoire. Superficie : 2 hectares, 1 940 m<sup>2</sup> de surface développée de bâtiments. Prix à débattre. S'adresser au C.E.E., Imprimerie La Néographe, 14, rue Ernest-Renan, 92130 Issy-les-Moulineaux (Tél. : 642-26-10).

Chef gérant, 25 ans, sérieuses références, formation hôtelière C.A.P., comptable et commerciale, cherche emploi, libre de suite. Ecrire à M. Le-feivre, 3, rue Auguste-Paret, 95140 Garges-les-Gonnesse.

# 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 :

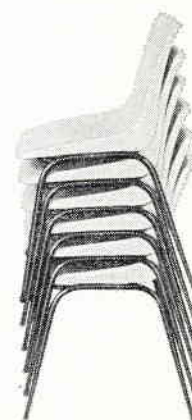
M. \_\_\_\_\_

Société \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Fonction \_\_\_\_\_

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



# CLUB HOTEL

## UNE FORMULE DE COPROPRIETE

### ADAPTEE AUX BESOINS DE VACANCES

### DU PERSONNEL DES ENTREPRISES

publicité

Les Clubhôtels sont nés en 1967, le jour où des gens qui, comme vous, allaient tous les ans aux sports d'hiver, en ont eu assez d'investir à fonds perdus en notes d'hôtels ou en locations d'appartements.

Mais pourquoi devenir propriétaire d'un studio à la montagne (et en supporter les charges et les impôts toute l'année) pour en profiter seulement 15 jours par an ?

Clubhôtel vous offre la solution, en vous permettant de n'être propriétaire que de la seule période que vous occupez chaque année, et ce pour le temps de votre vie et de celle de vos enfants qui en hériteront.

10.150 propriétaires ont déjà adhéré à la formule Clubhôtel, qui leur a permis de devenir propriétaire d'un studio de 4 personnes pour la période choisie dans une grande station française.

Ils occupent leur studio en toute propriété chaque année, et si une année ils ne peuvent pas venir, ils peuvent le louer ou échanger leur "période" avec un autre copropriétaire, éventuellement dans une autre station.

Enfin, ils peuvent revendre leur copropriété quand ils le désirent. Dernier détail, leurs enfants en hériteront comme de n'importe quel bien immobilier.

Au pied des pistes... ou les pieds dans l'eau

Les Clubhôtels sont tous situés au pied des pistes dans les meilleures stations françaises. Tignes, ouvert en 1967 pour les fondeurs, Chamrousse, en 1968, la station des Jeux Olympiques Les Deux-Alpes avec, comme à Tignes, le ski d'été, La Clusaz, avec le charme incomparable de la vie de chalet.

Enfin, au cœur du plus vaste réseau de ski du monde, Clubhôtel vous offre dans les 3 vallées, une implantation sans égale avec 5 immeubles à Courchevel 1850, Cour-

chevel Vallée, Courchevel 1550, Méribel Mottaret et Val-Thorens. Tous interconnectés par un réseau de pistes et de remontées mécaniques exceptionnel.

Clubhôtel a aussi pensé aux vacances balnéaires, à Cannes-Marina à proximité immédiate de la mer, port privé, piscine et golf au pied de l'immeuble, à Saint-Tropez-Sénéquier à deux pas de la plage de Pampelonne, là-bas, sous le soleil.

Exemple de prix pour un Studio 4 personnes pour une semaine à vie			
Méribel	Mars	7.700	Sept. 2.750
La Clusaz	Janv.	7.700	Juin 2.200
Val Thorens	Fév.	6.500	Juil. 3.500
Courchevel 1550	Fév.	12.000	Août 3.700
Cannes	Noël	2.175	Oct. 2.050
St-Tropez	Mai	5.325	Mars 3.125
Possibilité de crédit.			

Renvoyez ce bon à Clubhôtel, 26 rue de la Pépinière, 75-Paris 8<sup>e</sup>.

Adresse .....

M .....

désire recevoir la documentation Clubhôtel ainsi que la brochure :

- Tignes  Courchevel 1850   
 Val-Thorens   
 Courchevel 1550   
 Deux-Alpes  Cannes   
 La Clusaz  St-Tropez   
 Méribel

Dans un studio Clubhôtel on est vraiment chez soi

Rien à voir avec la vie d'hôtel ou la "location meublée".

Vous êtes chez vous dans une résidence privée, chaque studio est complètement aménagé, confortablement meublé, et comprend un séjour,

un coin repas et une partie séparée chambre d'enfants ou d'amis, une cuisine entièrement équipée avec réfrigérateur, plaque chauffante électrique, batterie de cuisine, vaisselle, une salle d'eau, etc. Une grande terrasse pour les bains de soleil. Pas de surprise avec les inventaires : vous avez la sécurité du standard de qualité Clubhôtel.

Avec le service d'un hôtel

A chaque séjour, votre studio vous est rendu tout neuf, drap, linge, couvertures, lavés et nettoyés. Vous n'avez plus qu'à défaire vos valises. Pour les femmes, les vacances Clubhôtel sont vraiment des vacances.

Un ménage de régisseur logé sur place et responsable du personnel est à votre disposition. Vous n'êtes à la merci ni d'une agence, ni de promesses incertaines. Vous avez la sécurité de la gestion Clubhôtel.

L'ensemble des charges de copropriété et d'entretien (eau, électricité, chauffage, gérance, assurances, impôts, linge, entretien, etc.) coûte environ 4 F par jour et par personne.

10.150 copropriétaires Clubhôtel particuliers — industries — comités d'entreprise etc.

Depuis 1967, en 6 ans, avec 13 immeubles, 10.150 copropriétaires et plus de 1.000.000 de nuitées par an, Clubhôtel est devenu le premier groupe para-hôtelier français. Clubhôtel vous offre dans les meilleures stations, la sécurité de son expérience, de ses garanties financières, de sa gestion, et la référence de 10.150 copropriétaires.

L'achat est possible au nom du comité d'entreprise comme l'ont fait avec satisfaction plusieurs établissements — références sur demande.

Et, si vous voulez en savoir davantage, découpez le bon ci-contre, et adressez-le-nous, ou venez nous voir dans nos bureaux de Paris, 26, rue de la Pépinière, tél. 387 69 15, où vous verrez les maquettes des immeubles.

## 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)

## 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

7<sup>e</sup>

édition

# GUIDE

pratique des membres des  
**COMITÉS  
D'ENTREPRISE**

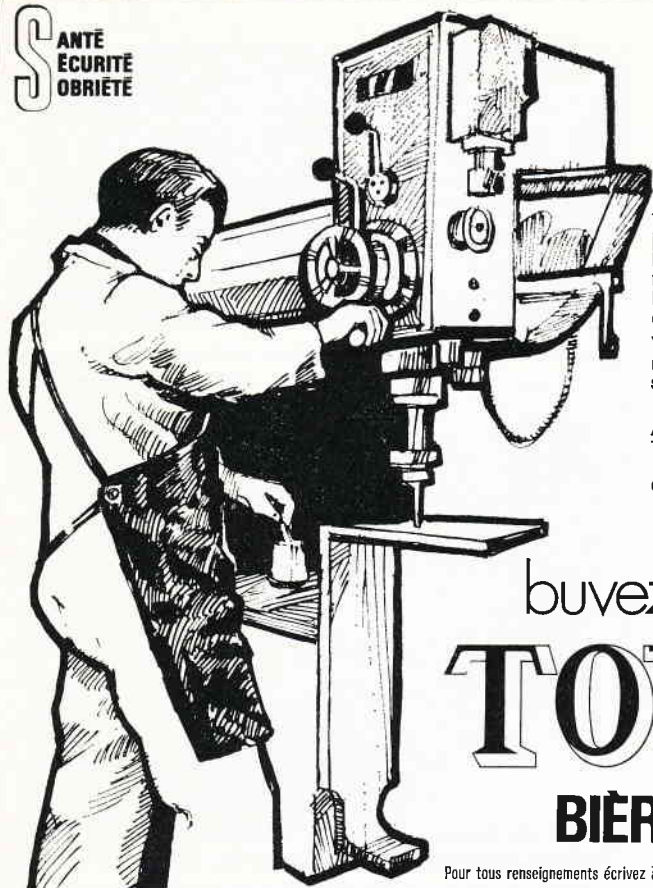
revue

et

complétée

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

S  
ANTE  
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

*Vous désirez CRÉER ou ENRICHIR  
une BIBLIOTHÈQUE  
une DISCOTHÈQUE*

N'HÉSITÉZ PAS A NOUS CONSULTER

## Centre de Diffusion du Livre et de la Presse

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

TRENTE ANNÉES D'EXPÉRIENCE AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS



## 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-

crient 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 empêche 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.....

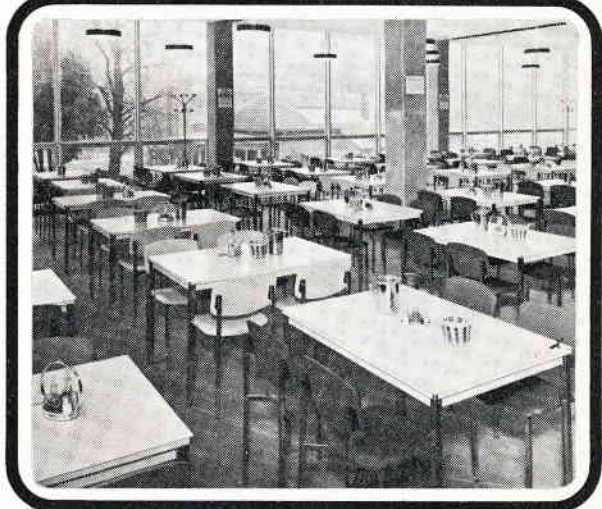
activité.....

adresse.....

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

5

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



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

#### POURQUOI LIVRER SUR LE LIEU DE TRAVAIL ?

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

#### COMMENT FONCTIONNE CE SYSTÈME DE VENTE ?

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



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

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

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

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



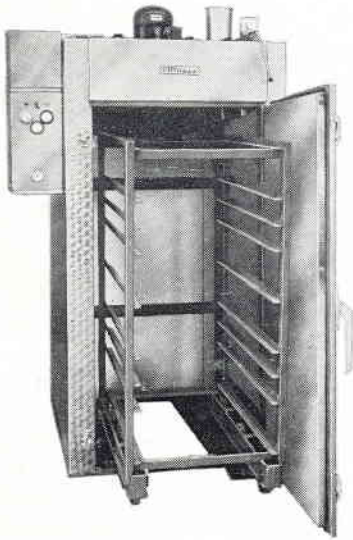
Fournissant actuellement le personnel de près de 2 000 entreprises et administrations, PARIS-OUEST poursuit sa progression en élargissant sa clientèle et en créant pour elle de nouveaux services différenciant de sa formule principale. Ainsi une « antenne » vient-elle d'ouvrir au centre de Paris, 94,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

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

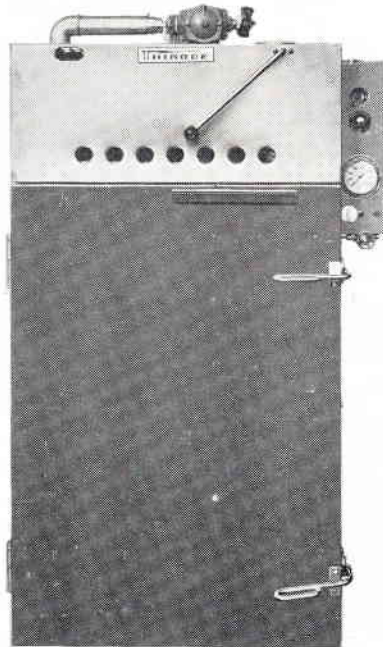
Société Economique PARIS-OUEST  
63, bd de la Liberté, 92 - CHATILLON-SOUS-BAGNEUX  
655-70-70



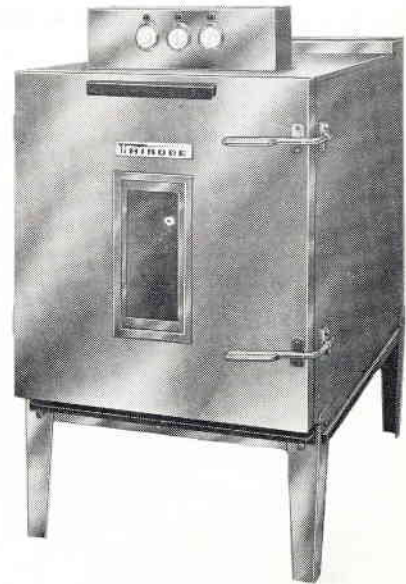
# efficaces et modernes les 3 "Pulsair" Thirode



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



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



**PULSAIR 500/4**  
3 plaques 60 x 80  
75 poulets

## des économies sur tous les tableaux :

### Gain de place.

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

### Gain de marchandises.

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

### Gain de temps.

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

### Gain de personnel.

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

### Gain à l'achat.

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



### Coupon-réponse :

sans engagement de ma part, je désire :

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

NOM : .....

ADRESSE : .....

# THIRODE

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