

# LAVIE DES COLLECTIVITES OUVRIERES

REVUE DES COMITES D'ENTREPRISE ET SIMILAIRES



● ● c.e. commun à des sociétés distinctes ● ● ● 2<sup>e</sup> tribune sur la conférence des c. e. ● renaissance de la tapisserie

# 53

fév. 74 / 6 f

**VITE  
SERVI...  
BIEN SERVI**

la formule moderne  
du service vin  
c'est:

la petite bouteille



**AGAP** UNE ORGANISATION  
VENTE ET LIVRAISON  
spécialiste  
du vin en  
petites bouteilles  
vous propose  
ses vins  
sélectionnés  
et crus réputés en  
115 (20 cl) - 114 (25 cl) - 112 bout. (37 cl)

**UNIQUE  
AU SERVICE DE  
LA RESTAURATION  
MODERNE ET DES  
COLLECTIVITÉS**

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

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

**Nos annonceurs  
sont à votre disposition**

ILS VOUS TRANSMETTENT LEURS MESSAGES :

ALIMENTATION

Agap (vins) .....	2
G.F.R. (restauration) .....	30

INSTALLATIONS - EQUIPEMENTS

GIFCO (équipement) .....	31
Lenika (équipement loisirs) .....	8
Simag (machines de bureau) .....	30
Thirode (cuisine) .....	32
Triton (lave-vaisselle) .....	6

DIVERS

C.D.L.P. (livres et disques) .....	6
La carte publicitaire .....	17 et 18
La Fraternelle (assurance) .....	15 et 16
Offres et annonces .....	4
Paris-Ouest (coopérative) .....	4

Si vous désirez un renseignement,  
une information plus complète,

**N'HÉSITEZ PAS !**

... vous trouverez plus loin des  
cartes qui faciliteront votre  
correspondance.

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.

EDITORIAL	<b>7</b>	Défendre les libertés	L. Mascarello
TRIBUNE	<b>9</b>	<b>Aspects actuels de la lutte pour « la démocratisation de la fonction publique »</b>	R. Bidouze
	<b>12</b>	<b>Les Comités d'Entreprise dans la perspective démocratique</b>	J. Rouffignat
CULTURE	<b>21</b>	L'art et la paix	Y. Cholière
	<b>23</b>	<b>La Tapisserie</b>	J. Lurçat
LEGISLATION	<b>27</b>	<b>Comment imposer un Comité d'Entreprise commun à des sociétés distinctes ?</b>	M. Cohen
EMPLOI	<b>19</b>	Qu'est-ce que le C.C.F.P. ?	
DIETETIQUE	<b>24</b>	Faces cachées de la cherté de la vie	A. Martinez
PRESSE	<b>29</b>	Flash-presse	
iconographie :		g. bloncourt (1, 21, 22) ; g. florès (10, 11, 12, 13, 14, 19, 24, 25, 26).	

## COMITÉ DE PARRAINAGE

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

CORNIOU 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, Thiès • GIBARROUX Raymond, Secrétaire-adjoint du C.C.E. de la B.N.P., Paris • HERNOT Jean, Membre du bureau de l'U.S.T.M. (C.G.T.) de la région parisienne, Paris • HOURDIAUX René, Représentant de la Fédération C.G.T. des Cheminots au Comité Mixte Central du Matériel, Paris • JAILLOT Claude, Secrétaire du C.C.E. Renault, Boulogne-Billancourt • LINET Roger, Directeur du Centre de Rééducation Professionnelle « Suzanne Masson », Paris • POMARES Vincent, Directeur des activités sociales du C.C.E. Berliet, Vénissieux • ROCHEGUDE Jean, Membre du Conseil National d'Administration des Services Sociaux du Ministère de l'Economie et des Finances, Secrétaire de la Fédération C.G.T. des Finances, Paris • SAMSON Camille, Co-Directeur des « Œuvres sociales, coopératives et médicales », Paris.

**ABONNEZ-VOUS ! 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 ..... »

Editée 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>.

# OFFRES ET annonces

Vends ETANGS, 85 km de Paris, poissonneux, 5 hectares, un autre de 18 hectares dont 9 en eau avec gd hangar, nombreux peupliers, idéal pour centre plein-air, pêche et voile. Ecrire : R. LECLERC, 4 bis, rue A.-Bourdelle, 75015 PARIS.

Spécialiste loisir social possédant une longue expérience au sein d'une importante organisation nationale, recherche poste DIRECTION SERVICE SOCIAL ou similaire. Ecrire : A.C.P. n° 5363, 187, quai de Valmy, 75010 PARIS qui transmettra.

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

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

C.E. RENAULT (119, rue du Point-du-Jour, 92102 BILLANCOURT. Tél. : 604-33-45).

\* Dispose de 90 places classes de neige, centre VILLAR-D'ARENE (05), du 5 AVRIL au 2 MAI 1974.

\* Dispose 90 places classes de mer, centre BRIGNOGAN (29 N), du 5 JANVIER au 19 MARS et du 2 OCTOBRE à FIN NOVEMBRE 1974.

Disposons 50 places juillet et août enfants 6-14 ans. Colonie de vacances dans château département GARD, au pied des Cévennes. S'adresser à : TOURISME et TRAVAIL, 5, quai de Sauvages, 34030 MONTPELLIER.

RESPONSABLE, 35 ans, de COLLECTIVITE MIXTE PERMANENTE, jeunes et adultes, recherche RESPONSABILITES SIMILAIRES. Travail en équipe souhaité, constituée ou à constituer. C.E. centre vacances, foyer, O.M.J., service jeunesse. Ecr. A.C.P., qui transmettra, n° 1795, 187, quai de Valmy, 75010 PARIS.

Cadre administratif, expérience gestion et encadrement, recherche emploi mi-temps avec responsabilité

administrative dans un C.E. région parisienne. S'adresser à Albert Courrier, Syndicat national C.G.T. des cadres du Commerce, 10, rue des Messageries, 75010 Paris (téléphone : 770-21-10).

C.I.E. échangerait 50 places en juillet dans chalet montagne contre places en août de préférence en bord de mer. S'adresser au C.I.E. Chaussen, 93, bd Voltaire, 92600 Asnières.

Homme, 21 ans, dégagé obligations militaires. Libre de suite : goût des contacts, souhaite emploi dans C.E. Ecrire D. Thibias, 6, rue du 19-Mars-1962, 94200 Ivry-sur-Seine.

C.E. R.A.T.P. recherche pour le mois de juillet 1974 un établissement équipé (bloc sommeil, bloc alimentation, sanitaires, salles d'activités, terrain de dégagement) pour accueillir 150 enfants minimum de 6 à 12 ans, avec leur encadrement. Désire se charger de la partie économe. En fonction de l'éventail d'âges, la préférence irait à un établissement situé à la campagne ou en moyenne montagne. S'adresser C.E. R.A.T.P., Services œuvres de vacances, 18, rue de Naples, 75008 Paris (téléph. : 522-73-51).

A vendre chalet centre de vacances, enfants et adultes, à Monnetier-Morèze (Haute-Savoie). Ancien hôtel-restaurant comprenant 3 étages de bâtiment habitable, dépendances, jardins. Confort assuré. Altitude : 700 mètres. A proximité de Genève. S'adresser C.E. C.N.A.V.T.S., 110-112, rue de Flandre, 75019 Paris.

Pour cause de restructuration, un gérant, une économiste et un chef cuisinier recherchent emploi dans un C.E. S'adresser C.E. C.N.A.V.T.S., 110-112, rue de Flandre, 75019 Paris.

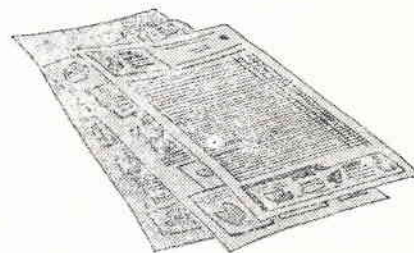
C.C.E. B.H.V. propose aux associations, C.E., organisations syndicales pour les périodes hors-vacances : un centre de séjour à Maisse, dans l'Essonne. Situé à 65 km de Paris, 100 m gare S.N.C.F., en bordure de forêt. Se compose de 70 lits dont 50 pour adultes. Valable pour stages, séminaires, etc. Confort assuré. S'adresser au C.C.E. B.H.V., téléphone : 887-68-30 ou 508-20-02 (poste 26-28).

## " une formule originale PARIS - OUEST "

### Vous connaissez les bulletins PARIS-OUEST, mais connaissez-vous la société ?

La Société Paris-Ouest est au service des entreprises depuis près de 40 ans. Pionnier de son mode original de distribution, elle en reste le leader. Sa politique de faible marge appliquée depuis toujours jointe à la qualité des produits qu'elle propose, lui assurent l'attachement d'une très nombreuse clientèle. Près de 2 000 entreprises sont adhérentes de Paris-Ouest : plus de 500 000 bulletins par semaine sont diffusés à leur personnel.

#### ● les bulletins PARIS-OUEST



Ils mettent à la disposition de chaque client :

- Un choix de produits alimentaires et d'articles pour la maison, les loisirs, etc. ;
- Un choix de produits d'entretien et de parfumerie ;
- Un choix d'articles textiles ;
- A Pâques, Noël, Rentrée des classes, une proposition spéciale de chocolats, alcools et liqueurs, jouets, articles d'écoliers.

L'élaboration de ces bulletins passe par le Service Achats que nous sommes heureux de vous faire connaître :

#### ● le service " achats "

Excellent vendeur (parmi les premiers en France de marrons glacés, de foie gras et de vins de Porto), Paris-Ouest peut se permettre d'être un acheteur exigeant.

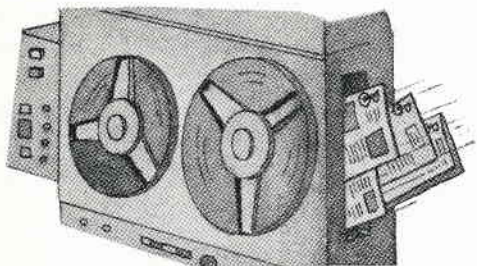
Au départ n'entrent en compétition que les produits des meilleurs fournisseurs. Rigoureusement comparés, ils sont testés par le Directeur des Achats. Seul le produit bénéficiant du meilleur rapport qualité/prix est retenu pour une campagne (de récolte à récolte). Une qualité constante est également indispensable et nous sommes particulièrement stricts en ce qui concerne celle de nos vins, dont la bonne réputation n'est plus à faire.

Nos acheteurs sélectionnent également avec beaucoup de perspicacité et de goût, les articles dits de « compléments ». Ces derniers paraissent le plus souvent dans nos bulletins sous une même rubrique relevant de l'actualité, de la saison, etc. Nos clients connaissent bien nos bulletins « Spécial Salon de l'Auto », « la Table de vos Fêtes », « Spécial Chandeleur », etc. Un dernier élément essentiel : tous nos prix sont imprimés et maintenus pendant toute la durée d'un tarif.



# au service du personnel des entreprises :

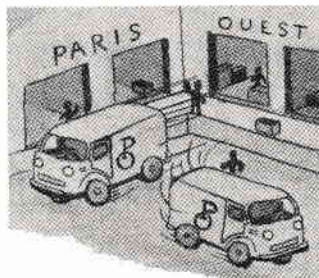
## ● le service Informatique



C'est là que deux gros ordinateurs « avalent » vos commandes et malgré leur nombre, considèrent chacune d'elles comme un cas particulier. L'exactitude de leurs réponse conditionne la rectitude de nos livraisons.

## ● les quais

Conçu comme une véritable gare, Paris-Ouest possède ses quais « Arrivée » et ses quais « Départ », tous animés par un très important trafic. Les camions de nos fournisseurs livrent leur marchandise (120 à 130 tonnes réceptionnées par jour) ; celle-ci repart, dûment répartie selon les commandes dans les camions Paris-Ouest à destination des entreprises : 30 de nos camions circulent ainsi en moyenne par jour et jusqu'à 50 en période de pointe.



## ● en dernier, quelques chiffres :

100 000 commandes sont traitées en moyenne par semaine à Paris-Ouest (200 000 au moment de Noël). De tels chiffres permettent de comprendre nos difficultés éventuelles de réapprovisionnement dans un délai extrêmement réduit.

Terminons avec ces derniers chiffres réunis en flash : 20 000 mètres carrés de surface d'entrepôts, 50 000 tonnes de marchandises manipulées par an.

## car PARIS-OUEST c'est d'abord

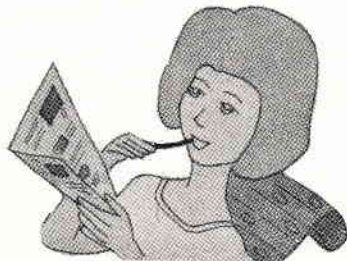
### ● la commande

ou la manière de faire ses achats, dans la détente du foyer et à « tête reposée ». Chez elle, en prenant son temps, la maîtresse de maison choisit ce dont elle a besoin (étant sur place, elle sait exactement ce qui lui manque !).

Pas d'ambiance factice, ni de bousculade, ni de chariots trop chargés.

Notre cliente profite de nos nombreuses offres promotionnelles sans subir l'inconvénient de démonstrateurs « bavards et envahissants » !...

Pas de mauvaise surprise à la caisse : chaque cliente Paris-Ouest établit sa commande en fonction de ses possibilités budgétaires ; elle peut également programmer ses besoins et les répartir à l'avance, dès qu'elle est habituée à la cadence de présentation des produits ou articles.



## ● la livraison



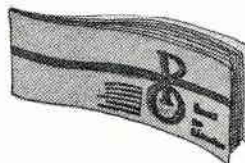
« Paris-Ouest vient à vous » : ou le seul moyen de valoriser vos trajets de travail.

## PARIS-OUEST, c'est aussi

### ● les services

#### LE CARNET DE BONS DE REDUCTION

Il permet de réduire le coût de presque tous les achats ne pouvant être effectués sur les bulletins. Il réunit les meilleurs fournisseurs qui pratiquent les remises les plus intéressantes, dans des magasins le plus souvent situés au centre de Paris, dans des quartiers commerçants et accessibles à tous.



#### LE CENTRE SAINT-LAZARE

« L'antenne de Paris-Ouest au cœur de la capitale » accueille nos clients au 94 de la rue Saint-Lazare et profite de ce contact direct pour leur proposer en permanence des expositions des articles ou collections présentés sur nos bulletins (Textile, Noël, Jouets, etc.), ainsi que des ventes promotionnelles attractives. C'est également au Centre Saint-Lazare que se trouve le bureau de notre :

#### SERVICE CLUB VOYAGES

Né en janvier 1971, il est déjà bien connu d'un grand nombre de clients Paris-Ouest. Il a atteint aujourd'hui son âge adulte, puisqu'il jouit depuis peu du statut d'Agence de Voyages à part entière (licence B).

« Avec le sourire » les hôtesses du Service Club Voyages vous indiqueront : TOUS LES VOYAGES... TOUS LES SÉJOURS... TOUTES LES VACANCES... à des prix très étudiés.

## PARIS-OUEST, c'est encore

### ● le Client " satisfait ou remboursé "

Une formule que Paris-Ouest est fière d'appliquer rigoureusement ! A Paris-Ouest, tous les clients ont la parole : toutes les réclamations, suggestions ou conseils sont reçus avec d'autant plus de profit qu'ils aident à mieux servir chacun.



### ● et le Client fidèle

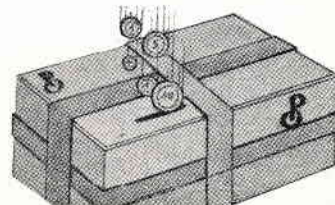
La fidélité des clients est la récompense des efforts et la véritable preuve de l'efficacité de Paris-Ouest.

## PARIS-OUEST, c'est toujours

### ● l'action

#### LES « COLIS-ÉPARGNE »

Une nouveauté attrayante : les clients choisiront, dans un catalogue prochainement diffusé, le linge de maison qui les intéresse... Pour obtenir le « Colis-Epargne », il suffira d'acheter progressivement les timbres épargnes correspondant à leur prix sur les bulletins Paris-Ouest.



## 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)

l'o. n. u. fera de 1975

# l'année internationale de la femme

Dès cette année la Fête des Mères sera une occasion de choix d'honorer les femmes et de préparer 1975.

Penser à leur offrir de bons livres c'est leur donner un moyen supplémentaire d'aborder ou de parfaire leur culture.

Dès à présent le C.D.L.P.-COLLECTIVITES met à votre disposition des listes de titres (livres et disques) en fonction de vos budgets, et peut vous rencontrer pour vous aider dans votre choix.

## c.d.l.p./collectivités

146, rue du Faubourg-Poissonnière

75481 PARIS Cédex 10

Tél. : 526-11-03

(Documentation sur demande)



# défendre LES LIBERTÉS

La crise du capitalisme bat son plein et notre pays n'y échappe pas. Le désordre monétaire, l'inflation, les problèmes énergétiques, la hausse du coût de la vie portent atteinte au pouvoir d'achat de la classe ouvrière, aggravent la situation économique, développent le chômage et rendent, en définitive, les conditions de vie plus difficiles pour les travailleurs voire dramatiques pour les plus déshérités d'entre eux.

Face à cette situation le pouvoir est sans solution valable sauf pour les intérêts capitalistes. Il refuse, avec le patronat, de négocier réellement des revendications et il appelle à l'austérité.

Les travailleurs ne l'entendent pas de cette oreille et le font savoir sous diverses formes notamment dans les entreprises. Le pouvoir y répond en renforçant le caractère autoritaire de l'Etat y compris avec l'utilisation de la répression policière. Pour ces derniers mois Fos, Peugeot, Lip en sont la preuve. Il en est de même pour les enseignants à Marseille et les étudiants à Paris. Les libertés démocratiques sont bafouées et les droits syndicaux remis en cause de plus en plus souvent.

Dans les entreprises, les militants sont mis en difficulté pour l'exercice de leur mandat syndical. Tout l'arsenal y passe : pressions, menaces, mutations, licenciements. On savait déjà que des milices patronales existent dans les entreprises. Mais on fait plus ! A la SNECMA/Hispano de Bois-Colombes, un service de renseignements sous la responsabilité d'un inspecteur général aux pouvoirs exorbitants est mis en place. Comme le déclarait le C.E., c'est une véritable procédure policière qui est installée, c'est l'organisation de la délation. A la Sollac, la direction installe des micros dans le local syndical.

Le renforcement du caractère autoritaire de l'Etat et l'emploi plus fréquent de méthodes policières marquent le désarroi du pouvoir et du patronat amenés à violer leur propre légalité.

Il reste qu'il s'agit d'une affaire sérieuse qui doit retenir toute l'attention de notre mouvement syndical. Les libertés démocratiques doivent être défendues en toute circonstance ainsi que les libertés syndicales. Les organisations confédérées ne sauraient tolérer qu'on y porte atteinte. Elles réagiront en s'appuyant sur les travailleurs contre toutes les formes qui seraient utilisées pour remettre en cause les droits acquis en matière de libertés démocratiques et syndicales.

Les militants membres des Comités d'Entreprise doivent tenir toute leur place dans ce combat.

A black and white photograph showing a close-up of a tent's grommet. A dark metal pole is inserted into a white, textured grommet that is sewn into the dark fabric of the tent. The background is a dark, textured surface.

# ce détail

est à l'image  
de la tente  
randonnée

«apremont» pour collectivités

oeillet cousu  
entièrement sanglé  
3 fardeaux de randonnée

**durable**  
**robuste**  
**légère . . . . .**

**lénika - éditions**

équipements sports  
équipements loisirs  
équipements vacances

**collectivités**

4 et 6, rue du dr.zamenhof  
téléphone : 977 08 36

92504 rueil-malmaison



# aspects actuels de la lutte pour LA DÉMOCRATISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

« La démocratisation de la Fonction Publique sera, est-il indiqué dans le Programme Commun des Partis de Gauche, une des préoccupations immédiates du gouvernement. » Le Programme propose effectivement un ensemble de mesures qui contribueront à aller vers cet objectif, dont la réalisation sera précisément un des éléments essentiels de la mise en œuvre de la politique de l'Etat démocratique.

Cependant, cette expression recouvre un ensemble vaste et complexe de problèmes dont la solution résultera tout à la fois d'études approfondies qu'il importe de poursuivre pour préciser et définir une conception d'ensemble, comme de l'expérience pratique des travailleurs et de la population.

On sait que l'U.G.F.F. et les Fédérations C.G.T. des P.T.T., des Services publics et de santé ont publié, à l'issue de leur journée d'études du 4 mai 1973, un document intitulé « la crise et l'évolution des structures de l'appareil d'Etat, les réformes administratives et le démantèlement du secteur public ». Les réflexions et propositions de la C.G.T. sur « la gestion démocratique des entreprises dans la démocratie économique et politique » se réfèrent explicitement à ce texte.

Les organisations de la C.G.T., qui approuvent et soutiennent le Programme Commun, disposent donc d'ores et déjà d'une analyse d'ensemble énonçant un certain nombre de principes généraux et de propositions concrètes s'appuyant sur de nombreuses études sectorielles concernant les structures, l'organisation et le fonctionnement de l'appareil d'Etat.

## L'EXERCICE DES DROITS SYNDICAUX

Dans ce cadre général, le problème des organismes paritaires de la Fonction Publique (et d'une façon plus générale celui des modalités de participation des fonctionnaires à

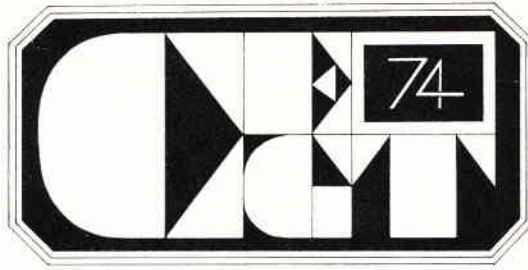
la gestion de la Fonction Publique) mérite à lui seul un examen particulier, même sommaire, dans ce numéro de « la V.C.O. » au moins pour trois raisons :

- la réforme des organismes paritaires est une des propositions essentielles du Programme Commun et un des objectifs des organisations syndicales ;
- le problème s'inscrit bien dans la préparation de la Conférence nationale des Comités d'Entreprise et organismes équivalents ;
- enfin, des discussions ont été engagées dans ce domaine entre la Direction générale de la Fonction Publique et les Fédérations de Fonctionnaires durant l'année 1973.

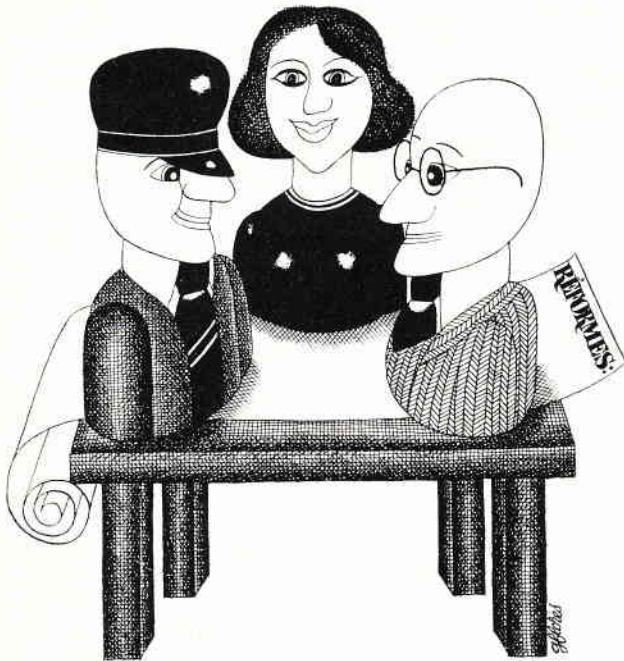
Dans le « Relevé de conclusions » établi en mai-juin 1968, il était indiqué que le gouvernement s'engageait à constituer « dans un délai très court » une commission chargée d'élaborer les mesures à prendre pour « porter au plus haut niveau d'efficacité et de confiance mutuelle les rapports entre l'Etat et les représentants des fonctionnaires ». Le texte fixait les principes essentiels à retenir en ce qui concerne l'exercice des droits syndicaux, le rôle et la compétence des organismes paritaires.

Après une série de réunions entre le Ministre de la Fonction Publique et les organisations syndicales, un texte de portée générale concernant les droits syndicaux était enfin publié le 14 septembre 1970, un an et demi après la grève de mai 1968.

Mais ce texte, dont le caractère positif est indéniable en dépit de ses lacunes et de ses insuffisances, a fait l'objet d'une résistance de l'Administration et d'interprétations restrictives. Les « droits acquis » ont été souvent remis en cause. L'élaboration avec les organisations syndicales de circulaires d'application permettant de concrétiser l'exercice des droits syndicaux dans les différents ministères s'est heurtée soit à une résistance ouverte, soit à la force d'inertie. Certes des circulaires ont été publiées aux Ministères des P.T.T. et de l'Equipement, puis dans le courant de 1973 dans les Ministères de l'Agriculture,



de l'Economie et Finances, des Transports. Des notes ou circulaires existent également à la Défense Nationale, à la Justice. Mais rien n'a été fait ou presque dans plusieurs Ministères dont certains sont particulièrement importants,



comme l'Education Nationale ou l'Intérieur. Cette question est, du point de vue qui nous intéresse dans cet article, essentielle. La garantie des droits et libertés syndicaux accompagnée d'une définition des moyens de leur exercice (et aussi la garantie de libre activité des organisations politiques) seront, en effet, des fondements de la démocratisation de la Fonction Publique. Dans le contexte actuel, c'est évidemment une question de rapport de forces face à un pouvoir autoritaire. Mais la lutte pour les droits syndicaux s'inscrit dans la bataille générale pour la démocratie.

## LES ORGANISMES PARITAIRES

Quant aux engagements relatifs au rôle et à la compétences des organismes paritaires, le moins que l'on puisse dire est que le gouvernement ne s'est pas empressé de les tenir. En dépit des multiples interventions des organisations syndicales (l'U.G.F.F. pour sa part a systématiquement mené campagne à ce sujet), il a fallu attendre le 13 février 1973 pour que, à la veille des élections législatives, le Ministre de la Fonction Publique se décide enfin à réunir les organisations syndicales. Du 13 février au 12 septembre, neuf réunions ont eu lieu, au cours des-

quelles ont été examinées article par article les Ordonnances de 1959.

Les représentants des personnels au sein des Commissions Administratives Paritaires sont élus. Le problème de ces organismes, qui sont compétents en matière d'avancement, de notation, de discipline, etc. et d'une façon générale sur les questions d'ordre individuel concernant le personnel, réside essentiellement dans une amélioration des modalités de fonctionnement. A l'issue des discussions, la Direction de la Fonction Publique a enregistré une quarantaine de propositions de modification des textes présentées par les organisations syndicales.

Des questions plus fondamentales sont par contre posées en ce qui concerne les Comités Techniques Paritaires et le Conseil Supérieur de la Fonction Publique.

Au sein des Comités Techniques Paritaires, les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales dont la représentativité est en principe déterminée par les résultats des élections aux Commissions Administratives, bien que l'Administration ait également recours à d'autres critères qui aboutissent à fausser la représentation. En principe ces organismes sont constitués aux différents niveaux : Ministères, Administrations, Services départementaux ou régionaux. En fait, ils ne l'ont jamais été dans de nombreux cas. La première exigence est donc celle de leur constitution obligatoire. Leur consultation théoriquement obligatoire dans le Statut de 1946 a été rendue facultative en 1959. Elle n'a donc lieu que si les organisations syndicales sont en mesure de l'imposer. Et quand la consultation a lieu, l'Administration s'emploie par tous les moyens à en réduire la portée.

Pourquoi en est-il ainsi? Avant tout parce que ces organismes sont compétents pour examiner les problèmes concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration. Bien que leur compétence doive être considérablement étendue pour aboutir à une véritable participation des fonctionnaires, telle qu'elle est, elle gêne le gouvernement et l'Administration.

Au cours des neuf séances de discussion qui ont eu lieu en 1973, les organisations syndicales ont fait un grand nombre de propositions concernant le rôle, la compétence, le fonctionnement des Comités Techniques Paritaires. La Direction générale de la Fonction Publique a noté une vingtaine de propositions de modification des textes ayant recueilli l'unanimité des Fédérations de Fonctionnaires. Bien qu'au moment où la revue est sous presse, le gouvernement convoque les organisations syndicales en une réunion du 6 février, sur ces problèmes, tout permet de penser qu'il s'opposera à la réforme démocratique qui résulterait de la prise en considération de ces propositions. Il n'est pas exclu cependant qu'il accepte de rétablir le caractère obligatoire de la constitution et de la consultation des Comités Techniques Paritaires. D'ores et déjà la pression syndicale a obtenu qu'il en soit ainsi dans les décrets d'application de la Loi du 16 juillet 1971 concernant la formation professionnelle continue. Sur cette base, un champ de lutte effective est immédiatement ouvert dans toutes les Administrations pour imposer la mise en place et le fonctionnement réels de ces Comités. D'autre part, l'existence dès maintenant d'un ensemble de propositions intersyndicales pour une réforme dont l'aboutissement est



essentiellement lié aux changements démocratiques est un aspect non négligeable de la lutte pour la « démocratisation de l'Administration ».

## UNE REFONTE PROFONDE

Les organisations syndicales ont également présenté un ensemble de propositions concernant le Conseil Supérieur de la Fonction Publique. Leur mise en œuvre serait de nature à donner à cet organisme une compétence générale et à améliorer son fonctionnement.

Il est peu probable que le gouvernement les acceptera. De toute façon, le problème du Conseil Supérieur de la Fonction Publique est beaucoup plus vaste. Dans le cadre d'une gestion démocratique du secteur public, c'est une refonte profonde de la nature, de la composition, du rôle, des attributions, des modalités de fonctionnement de cet organisme qui devra être réalisée. On ne peut, dans cet article nécessairement limité, traiter des questions de principe et d'orientation ainsi posées et de leurs implications pratiques. S'agissant de l'organisme paritaire au niveau le plus élevé, la définition d'une compétence étendue sur les problèmes généraux de la Fonction Publique est liée à celle du champ d'application et des modalités d'exercice de la négociation entre le gouvernement et les organisations syndicales. C'est donc une mise en cause de la politique dite « contractuelle » telle qu'elle est actuellement pratiquée.



C'est en même temps une réflexion sur l'articulation entre les caractéristiques de la Fonction Publique française — régie par un Statut comme par des règles générales — et les formes de la négociation, la participation des fonctionnaires à la gestion de la Fonction Publique devant s'harmoniser avec les prérogatives du Parlement, des assemblées élues et du pouvoir exécutif.

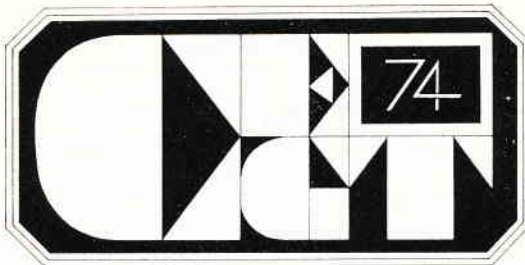
Le Conseil Supérieur, les Commissions Administratives, les Comités Techniques sont des organismes institués en application du Statut général des fonctionnaires. Mais la Fonction Publique a considérablement évolué. Elle compte aujourd'hui près d'un demi-million de non-titulaires qui se trouvent en dehors des garanties générales du Statut et sont par conséquent exclus du dispositif décrit ci-dessus, ce qui souligne l'importance et la gravité des problèmes posés. A l'occasion des derniers débats budgétaires, le rapporteur pour avis de la commission des lois de l'Assemblée Nationale a d'ailleurs dressé un réquisitoire particulièrement sévère sur l'ensemble de la politique de l'Etat dans le domaine de la Fonction Publique et affirmé notamment que « les organes de participation » sont « en désuétude ».

D'autres organes temporaires ou permanents, au sein desquels les personnels et leurs organisations syndicales sont (ou devraient être) représentés, existent : le Comité Interministériel des Services Sociaux, la Commission Centrale du Logement des agents civils de l'Etat et des établissements publics. Les décrets sur la formation professionnelle ont prévu les modalités de participation des syndicats. Les questions d'hygiène et sécurité devraient faire l'objet d'une élaboration de textes légaux et réglementaires et de la mise en place d'organismes « ad hoc ».

Quant aux problèmes concernant la réforme administrative, l'évolution des structures et de l'organisation de l'appareil d'Etat, ils sont pour l'essentiel traités en dehors d'une information et d'une consultation des organisations syndicales. Les Comités Techniques Paritaires ont, comme examiné ci-dessus, une compétence limitée et partielle et ne sont pas régulièrement consultés. Au plan général, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique n'est pas saisi de ces problèmes. Et le « Comité permanent de la réforme administrative », composé de dix personnalités nommées par décret, n'a d'autre lien avec le mouvement syndical que la présence parmi ses membres d'un « syndicaliste » nommé à la discrétion du gouvernement ! Des représentants syndicaux siègent au Comité Central d'Enquête sur le coût et le rendement des services publics, mais il est certain que le fonctionnement de cet organisme doit être reconsidéré.

Ainsi, la participation des fonctionnaires à ce qu'on peut appeler d'un terme général « la gestion de la Fonction Publique » pose un ensemble de problèmes de grande portée trouvant leur expression dans les démarches actuelles du mouvement syndical et dans la perspective d'une démocratisation de l'Administration intimement liée à celle des institutions.

**René BIDOUZE,**  
Secrétaire Général  
de l'Union Générale des Fédérations  
de Fonctionnaires C.G.T.



**L**A Commission Exécutive de la C.G.T. a adopté un document exprimant ses réflexions et propositions à propos de la gestion démocratique des entreprises dans une démocratie économique et politique, découlant de la mise en œuvre du Programme Commun de la Gauche. L'objet de cet exposé s'inscrit dans le cadre de cette étude en vue de tenter une approche de ce que pourrait être le rôle des Comités d'Entreprise dans cette nouvelle démocratie. Cet article n'a donc pas la prétention de tout traiter mais de retenir l'attention sur un certain nombre d'aspects, inséparables de tout un ensemble.

### UNE SITUATION NOUVELLE

Pour aborder notre sujet il est indispensable de nous projeter dans le cadre général de la situation nouvelle dans laquelle nous nous trouverons. Quelle sera cette situation au lendemain de l'accession de la gauche unie au gouvernement ?

1. Les nationalisations auront été étendues à :
  - l'ensemble des secteurs bancaires et financiers ;
  - aux neuf principaux groupes industriels ;
  - aux entreprises qui répondent à des fonctions collectives et ayant le caractère de service public.
2. La gestion démocratique de ces entreprises nationalisées se mettra en place avec la plus large participation des travailleurs et sous leur contrôle.
3. Un plan démocratique aura été établi fondant le développement du pays sur la satisfaction des besoins collectifs.

Parallèlement, existera un secteur d'économie mixte à participation publique. Enfin, subsistera un important secteur d'entreprises privées.

Dans ce contexte se développera une intense lutte des classes pour asseoir solidement le pouvoir démocratique et défendre les nationalisations contre les puissances d'argent et réactionnaires qui tenteraient d'abattre le nouveau régime pour rétablir leur domination.

Ainsi le fil conducteur consistera à organiser la plus large participation des travailleurs pour :

- l'élargissement de la base de masse du pouvoir démocratique,
- la démocratisation des entreprises,
- l'élargissement des libertés,
- la démocratisation des institutions à tous les échelons.

Après ce résumé très schématique du contexte d'ensemble, nous nous transposons au niveau des établissements. En effet, l'entreprise sera plus que jamais le lieu des transformations de la production et de la société, de la lutte des classes, des combats essentiels. Ainsi la gestion démocratique, l'intervention des travailleurs sur tous les lieux de travail seront un facteur déterminant pour les transformations démocratiques.

### LES ENTREPRISES DU SECTEUR NATIONALISÉ

#### LA GESTION DE L'ENTREPRISE

Le but déterminant des nationalisations démocratiques sera de briser le profit et l'accumulation du capital avec leur contrepartie : l'exploitation capitaliste (la moitié des investissements

étant le fait du secteur nationalisé), pour lui substituer le but de la satisfaction des besoins collectifs.

Elles permettront d'évincer les monopoles de la direction de la production et de réorganiser celle-ci aux services des masses populaires. Les entreprises nationalisées pourront alors mettre en œuvre une coopération nouvelle ayant pour but la division sociale du travail en vue de répondre à la demande globale. De nouveaux rapports de production s'établiront progressivement dans l'entreprise.

La gestion démocratique y prendra toute sa dimension et rendra possible la participation réelle des travailleurs à la direction et à la gestion.

Aussi le Programme Commun prévoit que les entreprises nationalisées seront dirigées par un conseil d'administration composé d'élus des travailleurs, de délégués d'usagers et de représentants, non majoritaires, désignés par le nouveau pouvoir démocratique. Le C.A. élira son président et désignera la direction de l'entreprise.

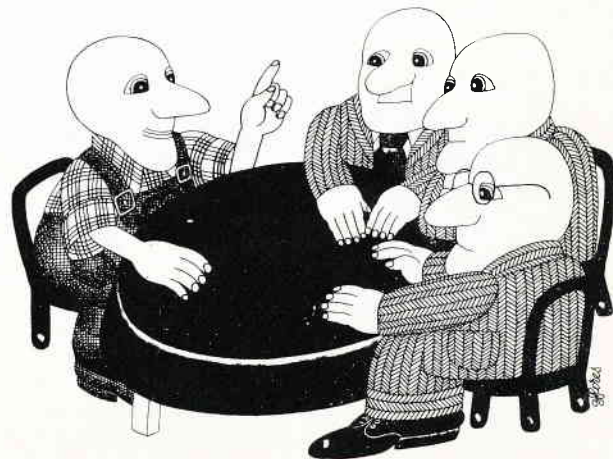
Le plan démocratique sera établi en vue de préparer et de définir une politique économique à l'échelon du pays, de fournir des orientations d'intérêt collectif national et des moyens nouveaux pour la gestion des entreprises ; son élaboration et sa mise en œuvre seront largement décentralisés.

Les entreprises nationalisées tout en développant leurs activités dans ce cadre, précisé d'ailleurs avec elles-mêmes, disposeront de l'autonomie de gestion, c'est-à-dire qu'elles détermineront leur politique, décideront de leur programme, de leur budget, de leur marché, passeront elles-mêmes des accords avec d'autres établissements. Le contrôle de l'Etat ne s'exerçant qu'à posteriori.

Mais pour si importante que soit la direction de l'entreprise par le C.A., la gestion démocratique ne peut être réduite à elle seule. Il est indispensable d'organiser à tous les niveaux la participation active, responsable, consciente de la plus grande partie du personnel à la définition et à la mise en œuvre des objectifs dans tous les domaines.

#### DES COMPÉTENCES ÉTENDUES POUR LES C.E.

Dans ce contexte nouveau, les Comités d'Entreprise, conquis de haute lutte par la classe ouvrière et constituant une position



# LES C. E. DANS LA PERSPECTIVE DÉMOCRATIQUE

positive contre l'exploitation capitaliste, pourront dans le secteur nationalisé jouer pleinement leur rôle, en tant qu'organismes de contrôle dotés de pouvoirs particuliers.

Par le renforcement et l'élargissement de leur droit, les prérogatives des C.E. s'étendront à la politique menée par l'entreprise en ce qui concerne le personnel (rémunérations, emploi, formation, classification, promotion, conditions de travail), la consultation devant être préalable à la décision et celle-ci devant tenir compte de l'avis du C.E.

Ils interviendront directement sur toutes orientations prises par la direction en matière d'embauche, licenciement, conditions de travail, leur application étant suspensive à l'entente entre les parties concernées.

Ils participeront à la détermination, à la mise en œuvre, au contrôle des objectifs de production et d'investissement de l'entreprise, dans le cadre du plan démocratique qu'ils contribueront à élaborer.

Ils contrôleront l'introduction et le fonctionnement des nouveaux équipements afin que ceux-ci aboutissent à l'amélioration des conditions de travail.

Ils recevront les éléments d'analyse sur tous les aspects de la marche de l'entreprise : bilans, comptes d'exploitation, investissements, financements, plan de développement, etc. Une heure par mois sur le temps de travail — et rémunérée — sera d'ailleurs accordée au personnel pour l'information.

Ils gèreront l'ensemble des activités sociales de l'entreprise disposant pour cela de facilités et de moyens accrus.

Ainsi les C.E. auront de réels pouvoirs d'intervention et de contrôle sur l'ensemble de la politique menée par l'entreprise sur toutes les questions relatives au personnel, à la production, aux investissements. L'activité du C.E. se manifestera donc au niveau de la décision et s'accompagnera d'un contrôle de son application.

## LES C.E. ET L'INTERVENTION DES TRAVAILLEURS

Dans ce contexte de lutte de classes aiguë, les C.E. pourront non seulement jouer un rôle particulier contre les séquelles et les agents monopolistes, pour combattre les habitudes antidémocratiques, se prémunir contre les tendances technocratiques, mais également pour faire participer les travailleurs à la consolidation et à la défense des nationalisations, les associer à l'élaboration du plan démocratique, encourager jusqu'au plus haut niveau le travail collectif. Pour l'élévation du niveau d'information et de formation du personnel, il sera absolument indispensable d'initier le plus grand nombre possible de salariés à la gestion afin qu'il puisse s'attaquer aux tâches concrètes qu'elle entraîne.

L'intervention consciente des travailleurs sera une condition essentielle pour assurer le renforcement et le développement de l'entreprise nationale. En contribuant au développement progressif de la conscience sociale des salariés, les C.E. apporteront par là même une contribution au développement de la démocratie.

## LES RAPPORTS NOUVEAUX

Avec la modification des rapports de production dans le secteur nationalisé des relations nouvelles s'établiront progressivement dans les entreprises.

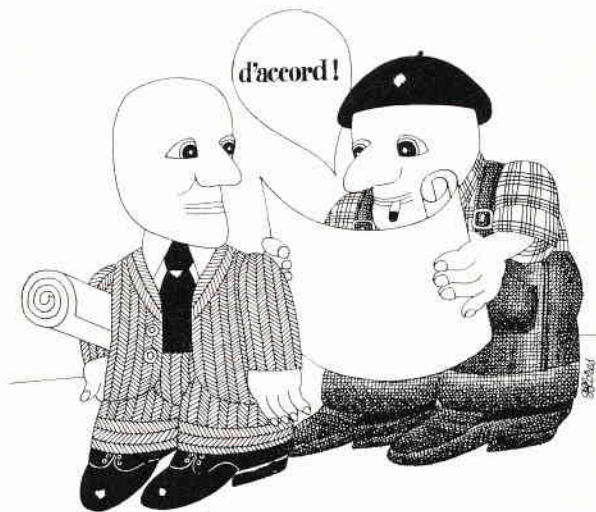
C'est ainsi que les rapports entre la direction de l'entreprise et le C.E. tendront à ne plus être des rapports d'opposition

capitalistes, étant donné que les représentants des travailleurs participeront à cette direction et que les élus au C.E. seront également des représentants des salariés. Les uns et les autres auront incontestablement des rôles différents, mais aussi des objectifs communs : la satisfaction des besoins.

Bien sûr, cela ne veut pas dire qu'il n'y aura pas d'incompréhensions, de malentendus, de divergences. C'est pourquoi si ces rapports tendent à ne plus être d'une opposition fondamentale, ils ne peuvent non plus être des rapports de complaisance.

Les élus aux C.E. auront la charge de défendre les intérêts des salariés. Se plaçant au plus près de leurs préoccupations, ils seront plus à même de faire prévaloir leurs aspirations, leurs initiatives qu'ils auront encouragées.

Des changements interviendront dans le contenu des relations hiérarchiques. Les rapports de subordination actuels sont le fait du mode de production capitaliste. Peu à peu l'écran mis artificiellement par le capitalisme monopoliste d'Etat entre le personnel d'encadrement et les autres salariés se lèvera ; à ceux-là seront substitués progressivement des rapports démocratiques.

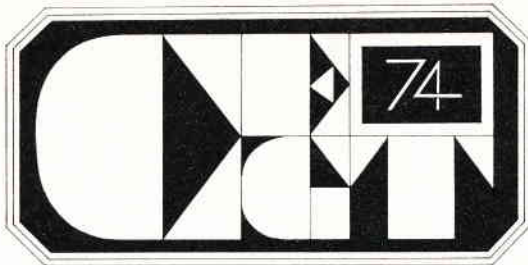


tiques. Ainsi une communauté d'intérêts pourra pleinement s'épanouir dans l'entreprise. Dans la recherche de liens nouveaux, certes rien ne se fera automatiquement, car il faudra tenir compte des réalités du passé et de leur racine idéologique. Les C.E. pourront, dans ce domaine, favoriser ce rapprochement afin que chacun puisse s'accomplir, s'enrichir mutuellement, en fonction des nouvelles relations et des liens de dépendance mutuelle qui pourront être établis dans la vie collective de l'entreprise. Cette coopération entre les diverses catégories de travailleurs repose sur des besoins objectifs.

## ROLE DU SYNDICAT

Il n'est pas inutile à ce point de dire un mot sur le rôle du syndicat dans l'entreprise qui sera évidemment considérablement accru.

Le syndicat élaborera bien entendu, en toute indépendance, ses propres positions dans le domaine de la gestion, les propo-



sera aux travailleurs et fera avec eux la critique de la gestion effective.

Il aura la responsabilité de l'activité des élus aux différents organismes de représentation des travailleurs : conseil d'administration, Comité d'Entreprise. Il devra dans ces conditions présenter au suffrage des travailleurs, des militants sur la base d'un programme précis et contrôler l'action des élus dans l'application de celui-ci.

Le syndicat aura donc des responsabilités à assumer dans les organismes de gestion et de contrôle, en s'appuyant sur l'intervention consciente des travailleurs.

Le syndicat sera la force motrice dans l'entreprise, de son activité dépendra alors la réalisation de progrès rapides pour la satisfaction des besoins essentiels.

## LES ENTREPRISES PRIVÉES

Durant encore une certaine période après l'instauration du pouvoir démocratique subsistera un important secteur privé comprenant un secteur monopoliste encore puissant et un secteur de petites et moyennes entreprises.

### L'ENCADREMENT DU SECTEUR MONOPOLISTE

Le secteur des grandes entreprises monopolistes subsistant se situera essentiellement à l'échelle internationale. Ses intérêts, son comportement seront donc déterminés par les pressions venues — pour une part — de l'extérieur et celles de la concurrence intermonopoliste. Il y aura par conséquent contradiction entre le secteur nationalisé et ce secteur monopoliste, car si pour le premier la logique sera la satisfaction des besoins, pour le second elle sera celle du profit.

Ce dont il s'agira alors, c'est que cette logique du profit ne puisse plus jouer librement. Tel sera le but de l'encadrement du secteur monopoliste. Il lui sera imposé de nouvelles obligations légales qui réduiront le taux d'exploitation des travailleurs. Ces derniers auront des droits nouveaux dans l'entreprise.

Avec la nationalisation des banques, la circulation des capitaux sera contrôlée et par conséquent limitée. Enfin l'Etat n'interviendra plus financièrement pour la réalisation de leur taux de profit.

Dans ces conditions les monopoles subsistants, bien que conservant leur péché originel, ne pourront plus imposer leur loi du profit. Dans ce secteur se déroulera une lutte de classes d'une très grande acuité ; la classe ouvrière s'appuiera sur le pouvoir démocratique et le secteur nationalisé.

### LES C.E., INSTRUMENT DE LUTTE DE CLASSE

Dans les grandes entreprises privées, l'action des travailleurs connaîtra un développement sans précédent grâce à l'extension des libertés, des droits et des moyens dont ils disposeront.

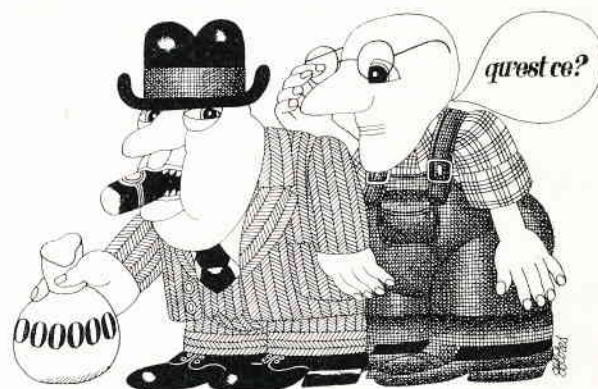
Les Comités d'Entreprise seront investis des mêmes pouvoirs législatifs que ceux du secteur nationalisé bien que pour ces derniers les conditions de fonctionnement seront plus aisées.

Ne sera-t-il pas intéressant pour les C.E. de connaître non seulement le bilan de la société, c'est-à-dire le passé, comme plus encore les objectifs à court et à long termes, les investissements de l'entreprise ? Les C.E. auront à mener bataille avec l'appui des travailleurs afin que l'employeur insère son

programme d'investissement et sa production dans le cadre du plan démocratique.

Ne sera-t-il pas intéressant que les C.E. disposent de véritables droits d'intervention envers la direction patronale concernant tous les problèmes du travail, qu'ils puissent contrôler les équipements nouveaux pour de meilleures conditions de travail, que certaines mesures soient suspendues à l'accord du C.E. : embauche, licenciement, conditions de travail ?

Les C.E. du secteur privé, comme instruments de lutte de classe, disposeront de moyens et pouvoirs considérablement plus importants qu'actuellement, pour contrôler la gestion de l'entre-



prise, infléchir les choix patronaux dans le sens de la satisfaction des besoins, faire prévaloir les intérêts des travailleurs.

Ainsi avec l'intervention et l'appui des travailleurs, ils s'inscriront au combat d'ensemble pour la démocratie.

## LE C.E. ET LE SYNDICAT

Dans la démocratie économique et politique, les C.E. auront donc au niveau des entreprises de larges prérogatives. Toutefois, l'extension de leurs compétences trouvera ses limites dans le cadre même des attributions qui leur seront conférées.

Leurs activités s'inscriront dans l'ensemble de l'orientation générale du mouvement syndical. Munie de droits nouveaux, l'organisation syndicale aura la charge d'établir un programme d'action pour les différentes représentations des travailleurs et de coordonner leurs activités.

Disposant de pouvoirs et de moyens accrus le syndicat pourra dans l'entreprise, pleinement jouer son rôle dirigeant dans la réalisation de toutes les conditions pour impulser, orienter l'activité particulière de chacune des représentations, en même temps qu'il devra susciter l'intervention des travailleurs par le développement sans précédent de la démocratie dans l'entreprise.

Le rôle du syndicat sera décisif pour que l'intervention consciente des travailleurs crée les bases d'une part, de la réussite économique et d'autre part, du passage au socialisme.

Jean ROUFFIGNAT,  
Secrétaire de la Commission Confédérale C.G.T.  
des C.E. et équivalents.



## RESPONSABLES DE COMITÉS D'ENTREPRISES

Sachez que lorsque vous organisez une activité  
quelle qu'elle soit, la responsabilité civile  
du C.E. peut se trouver engagée

(Article 1382 et 1383 du code civil)

**PROTÉGEZ CE QUE VOUS AVEZ EU TANT DE MAL A RÉALISER**

**COMMENT ?** 



*C.E. de l'établissement :* .....

*Adresse :* .....

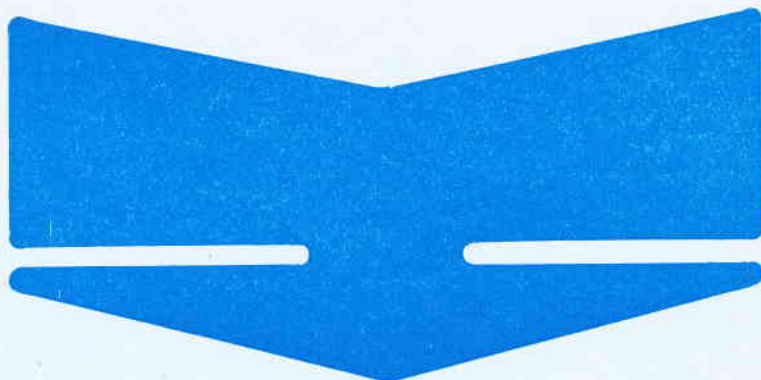
*Téléphone :* .....

*Responsable :* .....

*Effectif de l'entreprise :* .....

Retournez cette carte à la Fraternelle  
Automobile qui vous enverra sans engagement  
de votre part sa documentation :

**SERVICES COLLECTIVITES**



En faisant confiance à la **FRATERNELLE AUTOMOBILE**  
Mutuelle d'assurance créée en 1930 et gérée par  
**Des militants C.G.T.**

La FA met aujourd'hui à votre disposition son  
Département collectivité :

# LA SEGOR



✂  
timbre

**FRATERNELLE AUTOMOBILE**

95 bis boulevard Péreire-Sud

75017 PARIS

## 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)

Timbre

**la vie  
des collectivités  
ouvrières**

33, rue Bouret

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

Timbre

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 : .....

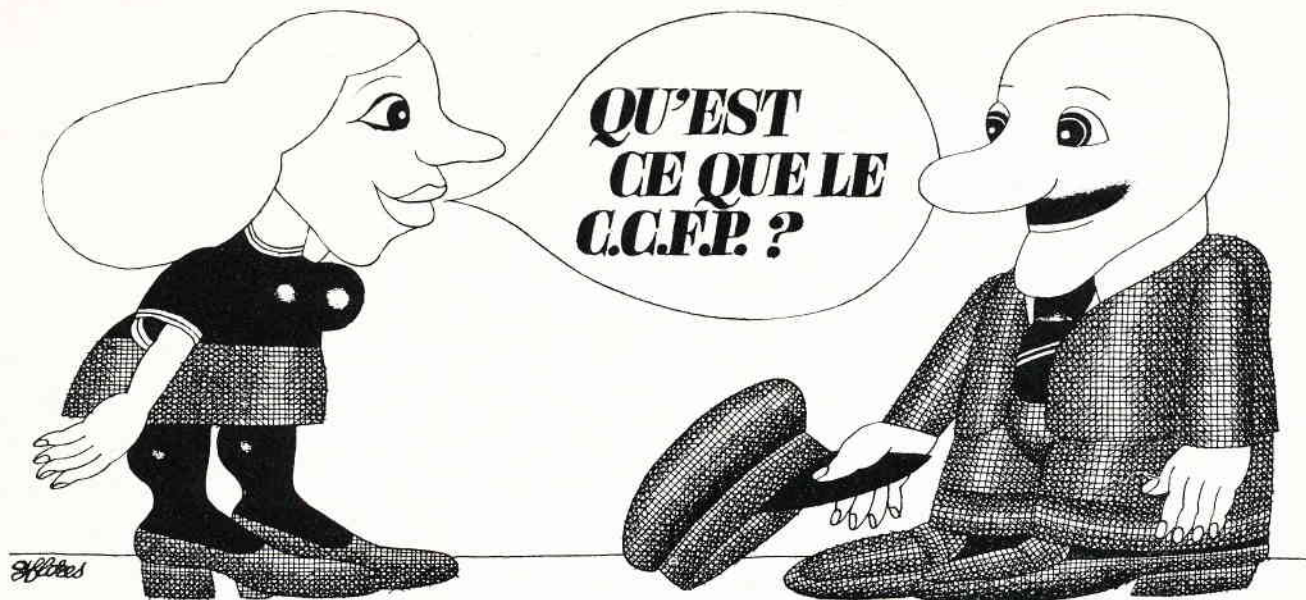
Département : .....

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



Le « C.C.F.P. » ? Qu'est-ce que c'est ?

Encore un nouveau sigle, dans le domaine de la formation professionnelle. Il s'agit en effet du « Centre de Coordination de la Formation Professionnelle », créé à l'initiative de la C.G.T. Afin de préciser son activité, la « V.C.O. » a interrogé Guy Caburol, secrétaire général de l'organisme.



**La C.G.T. a une position critique par rapport au Fonds d'Assurance-Formation. Pourquoi ?**

**G.C.** — Le système du Fonds d'Assurance-Formation (F.A.F.) est encouragé dans la politique gouvernementale de formation professionnelle, car il est un élément qui permet de développer les illusions de « la concertation entre partenaires sociaux » ; il est présenté comme un lieu où la cogestion entre représentants des travailleurs et des employeurs

serait possible. Or, cette cogestion n'est qu'illusion ; dans le contexte actuel, elle ne peut être que collaboration de classes. A cette situation de cogestion, il convient de substituer toutes les possibilités de contrôle sur la formation dont disposent les organisations syndicales. Ce sont là les raisons de la position critique de la C.G.T. vis-à-vis de ce système. Cependant dans les faits, on ne pourra toujours empêcher certains employeurs de se libérer de leur contribution financière à la formation par un versement à un « F.A.F. ». On peut admettre comme un pis aller l'existence de ce système dans les secteurs où les entreprises sont petites, les salariés très dispersés et les activités très diversifiées. Encore faut-il éliminer toute participation financière même symbolique des salariés et veiller à ce que l'adhésion à un « F.A.F. » ne fasse pas obstacle à la négociation et au contrôle des représentants des travailleurs, au niveau de l'entreprise !



**Cependant la C.G.T. a créé un organisme qui s'appuie sur le « F.A.F. »...**

**G.C.** — La C.G.T. a créé son propre « F.A.F. » car ce système n'est nullement un obstacle, un danger en son sein. En effet, il n'y a pas contradiction

entre les objectifs des directions de nos organisations et ceux des camarades constituant le personnel salarié.

Dans le secteur des organisations couvertes par ce « F.A.F. », il y a évidemment une situation particulière : le budget des organisations est alimenté par des cotisations de leurs adhérents ou par des subventions souvent peu élevées ; les ressources sont donc restreintes. Les salariés de ce secteur, qui sont aussi fréquemment des militants, ont une claire conscience de cette situation et savent que, pour eux, les possibilités financières de formation sont réellement limitées alors que dans les entreprises, les dépenses de formation sont comprimées essentiellement pour remonter d'autant le taux des bénéfices et du profit.



**Nos lecteurs seraient certainement intéressés de lire l'acte de naissance du « C.C.F.P. ». « Encore une formule peu explicite ! » entend-on déjà. Que signifient donc ces quatre lettres ?**

**G.C.** — Le 21 décembre 1972, des représentants de la Confédération Générale du Travail, de « la Vie Ouvrière », de certaines Fédérations ou Unions départementales C.G.T., réunis en Assemblée Générale, ont décidé de créer une



association régie par la Loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901, qui est dénommée « Centre de Coordination de Formation Professionnelle » (dit C.C.F.P.), chargé d'organiser et de gérer un Fonds d'Assurance-Formation pour les travailleurs concernés. En application de l'Accord du 9 juillet 1970 et des Lois du 16 juillet 1971, la formation professionnelle continue devenant une obligation nationale, le « C.C.F.P. » a pour objectif de s'acquitter de cette obligation au mieux du bien-être général, avec une double préoccupation :

— d'une part, l'intérêt du personnel salarié travaillant dans les organisations ou organismes accueillis par le C.C.F.P. ;  
— d'autre part, le meilleur fonctionnement de ces organisations ou organismes.

Le « C.C.F.P. » a été agréé par arrêté du Premier Ministre en date du 24 janvier 1973. Né par la volonté des organisations de la C.G.T., celui-ci a été sollicité par d'autres institutions : il assure également la formation du personnel salarié de certains Comités d'Entreprise ou d'associations à caractère social qui, seuls, auraient eu de la difficulté à utiliser efficacement la contribution financière légale à la formation continue dont ils sont redevables quand ils ont 10 salariés ou plus.



#### Quel est le rôle essentiel du « C.C.F.P. » ?

**G.C.** — Le C.C.F.P. a été créé en vue :  
— d'organiser une formation qui répond aux principes déterminés par la C.G.T. ;

— de développer notamment les actions de formation en faisant appel d'une manière prioritaire aux moyens publics de formation ;

— de coordonner les actions de façon à réaliser une mise en œuvre de la formation professionnelle continue adaptée aux objectifs des adhérents ;

— de susciter et d'analyser les besoins de formation des adhérents, ce qui aboutit à l'établissement de plans de formation ;

— d'assurer les tâches de gestion et d'administration, pour le compte des adhérents, sur tous leurs problèmes de formation : collecte des fonds, signature des conventions avec des organismes de formation appropriés, obtention des aides financières légales de l'Etat, documentation et conseils sur la formation ;  
— de trouver des enseignements adaptés aux adultes et d'étudier, par son

conseil de perfectionnement, le contenu des formations avec les enseignants sollicités.



#### Il ne serait pas inutile de faire connaître votre programme d'actions de formation.

**G.C.** — Le C.C.F.P. a cerné d'abord les grandes lignes des besoins des adhérents : perfectionnement en secrétariat, initiation et perfectionnement en comptabilité, informatique, organisation administrative, restauration (pour les cantines des Comités d'Entreprise), formation de cadres socio-éducatifs, formation en secteur sanitaire et social, formation des journalistes et cadres de la presse, économie et statistiques, langues vivantes, expression orale et écrite. Cette dernière matière est souvent un des éléments de stages dont l'objet principal est une spécialité professionnelle. D'une manière générale, la formation donnée essaie de répondre, en même temps à une finalité professionnelle et à un perfectionnement personnel, culturel du participant. Le « C.C.F.P. » dispose maintenant des services d'organismes de formation adaptés à ses besoins. Parfois des sessions sont ouvertes pour ses seuls stagiaires, par exemple, en secrétariat ou en comptabilité au lycée Honoré-de-Balzac ou au C.E.T. Ganneron à Paris.



#### Quelles sont les préoccupations immédiates responsables du « C.C.F.P. », particulièrement au niveau de son développement ?

**G.C.** — Nous comptons deux exigences présentes. Elles touchent l'une à l'élargissement de l'éventail des formations données, l'autre au recrutement de nouveaux adhérents.

En ce qui concerne l'éventail des formations, les candidats à nos stages ont besoin très souvent, pour leur activité quotidienne, de perfectionner leurs connaissances en droit social et législation du travail. Nous allons faire un effort en cette direction, probablement dans le cadre universitaire.

Par ailleurs, la venue de nouveaux adhérents donnera des possibilités (notamment financières) plus grandes, susceptibles de permettre un développement

de l'organisme et d'améliorer des réalisations. En même temps, le « C.C.F.P. » est tout à fait adapté aux demandes des Comités d'Entreprise et des organisations à caractère social ; en conséquence le « C.C.F.P. » prospecte ces secteurs d'activité en leur faisant des offres de service. Réunissant déjà beaucoup de Comités d'Entreprise, le « C.C.F.P. » est le seul organisme vraiment apte à répondre aux besoins de formation du personnel des C.E. et aider ces derniers à assurer leurs obligations légales en la matière. Les formations choisies par le « C.C.F.P. » répondent aux mêmes principes que ceux qui guident les élus des Comités d'Entreprise quand ils discutent du plan de formation de l'ensemble des salariés de l'entreprise. Le « C.C.F.P. » représente une garantie sur le contenu idéologique et la qualité pédagogique de la formation ; il évite le recours à des organismes privés de formation qui diffusent, ouvertement ou non, l'idéologie patronale.



#### On pourrait terminer avec une question très pratique qui intéresse certainement nos organisations syndicales et les C.E. Comment adhérer au « C.C.F.P. » ?

**G.C.** — Pour que l'adhésion au « C.C.F.P. » soit possible, il faut (1) :

— que l'organisme faisant acte de candidature soit une organisation de la C.G.T., un Comité d'Entreprise ou organisme équivalent, ou une association à caractère social (tourisme social, clinique mutualiste, etc.) ;

— que l'organisme s'engage à verser un pourcentage minimum de sa contribution légale financière à la formation professionnelle continue.

Cette contribution a été de 0,8 % des salaires en 1972 et en 1973 ; elle sera de 1 % des salaires pour 1974. Le minimum, versé par l'organisme adhérent au « C.C.F.P. », est révisé chaque année par l'Assemblée Générale : pour 1973, il a été fixé à 40 % de la participation financière obligatoire à la formation professionnelle continue. L'adhérent peut, s'il le désire, verser au « C.C.F.P. » la totalité de sa participation légale. Pour 1973, l'adhésion et le versement de la cotisation annuelle sont encore possibles.

(Réalisation « La V.C.O. »)

(1) Pratiquement pour adhérer, il suffit d'écrire à M. Charles Dupuy, Directeur Technique du C.C.F.P. (213, rue La Fayette, 75010 Paris. Tél. : 205-56-46).

# L'ART ET LA PAIX

De la coopération du « Mouvement de la Paix » et de peintres, de cartonniers qui ont lié leurs noms à l'action des peuples pour la paix et leur indépendance, est née — voilà quelques années — la Galerie « l'Art et la Paix », comme branche d'activités culturelles et artistiques des Editions « Combat pour la Paix ».

Certes les initiatives artistiques de ces dernières intéressent toute personne, mais elles s'adressent aussi aux organisations démocratiques et aux collectivités. Ainsi la Galerie « l'Art et la Paix » offre aux Comités d'Entreprise et organismes équivalents la possibilité d'étendre la gamme de leurs expositions artistiques. La « V.C.O. » a recueilli quelques réflexions de Mme Nicole Gambier, animatrice au C.E. SNECMA/Hispano (Bois-Colombes), situant le cadre d'une telle collaboration.

## LA « V.C.O. »

Présentons tout d'abord aux lecteurs de notre revue la carte de visite du C.E. ?

## N.G.

Le Comité d'Etablissement SNECMA/Hispano-Bois-Colombes est en place depuis les lendemains de la Libération. Il fonctionne avec une contribution patronale égale à 5 % de la masse salariale. Il est à majorité C.G.T.

Une commission « Loisirs et Culture » formée d'élus du C.E. se préoccupe plus particulièrement des activités culturelles. Depuis la nécessité d'une bibliothèque, d'une discothèque jusqu'à la section « géologie-préhistoire » en passant par les groupes « photos » et « beaux-arts », le Comité s'est entouré d'un personnel spécifique à ce secteur. Notamment a été créé un poste d'animateur culturel permettant une permanence et une diversification des initiatives culturelles (expositions, rencontres avec des intellectuels, conférences, débats,

spectacles...) dans l'orientation définie par la Commission « Loisirs et Culture », particulièrement afin de promouvoir toute activité porteuse d'une possibilité d'élargissement du champ des connaissances des travailleurs.

## LA « V.C.O. »

Un certain nombre d'initiatives culturelles de votre C.E. s'appuie sur une collaboration avec les Editions « Combat pour la Paix ». Pouvez-vous exposer les motivations de cette rencontre ?

## N.G.

En dehors des initiatives syndicales d'expositions-ventes à propos de la solidarité avec le peuple vietnamien, une collaboration avec les Editions « Combat pour la Paix », dans le cadre des activités culturelles du C.E., a pu en effet avoir lieu. Nous avons eu l'idée de coupler dans la même manifestation une exposition de tapisseries modernes et une exposition-vente d'artisanat vietnamien. Pourquoi ? D'une part, cela permettait une mise en contact avec des formes d'expression souvent mal connues ; d'autre part, en provoquant deux motivations de visites différentes, cette initiative augmentait du même coup le potentiel de fréquentation d'une double exposition. Motivations de visites différentes, oui... et pourtant aucune contradiction dans cette juxtaposition qui aurait pu sembler hétéroclite, « l'art et la Paix » étant en quelque sorte la devise unificatrice. Pour mieux montrer la fonction tellement semblable de ces deux manifestations se mêlant l'une l'autre, laissons parler Jean Casou : « Elle (*la tapisserie*) nous parle de nous, de l'Homme, et le mot suprême qu'elle prononce est celui que nous lisons dans une de ses pièces (*Lurçat*) les plus célèbres et les plus belles : LIBERTE... Un travail qui tire sa gloire d'un passé historique, mais aussi qui s'empreint de son plus vif éclat lorsqu'il s'accomplit dans l'histoire présente, dans les circonstances souvent tragiques de l'histoire présente, présentement vécue. » Ainsi, nous retrouvons à travers la solidarité des œuvres



calder : humanité



picasso : femme aux épis (assiette)

matisse : nu



#### FICHE TECHNIQUE

Parmi les lithographies et reproductions éditées par les Editions « Combat pour la Paix » vous pouvez trouver les noms de Calder, Léger, Manessier, Picart le Doux, Picasso, Pignon, Vasarely, etc.

Outre ces éditions, la Galerie « l'Art et la Paix » présente à tous ses clients, des lithographies, des reproductions lithographiques, des reproductions de tapisseries, des assiettes décorées en céramique et porcelaine émanant d'artistes de toutes tendances; notons au passage : Baviera, Bissery, Bleyne, Bouillon-Ray, Braque, Carzou, Cornic, Dali, Eiffel, Erni, Ernst, Léonor Fini, Grekoff, Hurlu, Kijno, Lebadang, Masson, Matisse, Matta, Miro, Pichette, M. Ray, Saint-Saëns, Terechkovitch, Tobey, etc.

La galerie présente également en permanence des objets, bijoux, vanneries, tapisseries de nombreux pays : Vietnam, Inde, Pakistan, Chine, U.R.S.S., Pologne, Bulgarie, Tchécoslovaquie, Sénégal, Bolivie, Mexique,...

A la demande, on peut recevoir le catalogue des éditions mises à la disposition des collectivités, et toute documentation utile pour l'organisation d'expositions.

La Galerie « l'Art et la Paix » et les Editions « Combat pour la Paix » sont installées 35, rue de Clichy, Paris-9<sup>e</sup> (téléphone : 874-35-86).

exposées, la solidarité des peuples. Cette initiative commune avec les Editions « Combat pour la Paix » nous a donc permis d'atteindre notre double objectif :

— découverte de moyens d'expression de l'Homme, matérialisation diversifiée d'un même langage ;

— stimulation de la solidarité avec ceux qui luttent pour leur liberté.

En résumé et en schématisant un peu pour mieux éclairer notre démonstration, cette présentation qui durait trois jours a connu un gros succès et — comme nous l'espérions —, les amateurs de tapisserie ont découvert également l'artisanat et le peuple vietnamien, ceux qui venaient exprimer plus particulièrement leur solidarité avec son combat ont pu être sensibilisés par la parenté de l'ensemble.

#### LA « V.C.O. »

Les Editions « Combat pour la Paix » proposent un éventail assez large de thèmes artistiques et de formules d'expositions ; par ailleurs, dans le respect de sa personnalité, votre C.E. organise certainement d'autres activités culturelles. Comment vous êtes-vous déterminés dans votre choix ?

#### N.G.

Nous avons déjà donné plus haut des indications sur notre orientation essentielle dans le domaine culturel. Pour préciser, nous devons ajouter que nos choix ne sont pas exclusivement déterminés par des critères d'activités « culturelles » dans le sens traditionnel et élitiste du mot. Ce que nous recherchons, c'est une diversité en même temps qu'une cohérence dans notre action ; le ciment de cette variété étant un approfondissement et un élargissement des connaissances dans tous les domaines, qu'ils soient scientifiques, artistiques, économiques, etc., c'est-à-dire le moyen d'une prise en main par les travailleurs — dans la mesure de nos possibilités — du patrimoine humain sans exclusive.

Notre collaboration avec les Editions « Combat pour la paix » s'est établie sur cette base, dans le sens où lorsque nous montrons l'expression de l'homme à travers une œuvre d'art comme une tapisserie ou l'artisanat d'un peuple, ce que nous montrons aussi c'est l'homme, c'est le « pourquoi » de son œuvre, les conditions de cette œuvre, ses moyens, en somme sa globalité, sa dynamique, sa « chair » et non pas une émanation spirituelle déshumanisée.

#### LA « V.C.O. »

Quelle fut la réaction du public ?

#### N.G.

J'ai déjà signalé que ces deux présentations ont été largement fréquentées. Les salariés ont apprécié notre effort.

Nous pourrions cependant insister sur le fait que deux expositions couplées, semblant ne pas avoir de rapport direct l'une avec l'autre, ont fait la démonstration que les frontières entre les cultures et les moyens d'expression sont artificiels.

Il y a eu découverte de l'artisanat vietnamien, émerveillement devant les possibilités de création dans les conditions atroces que connaissait ce peuple à l'époque, devant la finesse, la sensibilité de son art, devant les capacités de survivance, le respect d'une tradition nationale, mais aussi révélation des liens étroits avec l'exposition de tapisseries ; la conviction s'est affirmée qu'au-delà des particularités techniques et nationales, les différentes créations concourent à leur manière à l'enrichissement du patrimoine de l'Humanité.

#### LA « V.C.O. »

Envisagez-vous une future initiative avec la Galerie « l'Art et la Paix » ?

#### N.G.

Nous avons besoin d'expositions constituées, transportables et facilement présentables dans les lieux dont nous disposons. Ces exigences étant mieux prises en compte maintenant, nous devrions pouvoir envisager une collaboration plus suivie ; cependant il nous semblerait intéressant et efficace que les Editions « Combat pour la Paix » prennent contact avec la Fédération « Travail et Culture » de manière à ce que leurs propositions soient le plus largement diffusées auprès des collectivités d'entreprises.

Un des avantages de cette collaboration devrait être, selon nous, de casser les fausses frontières, les hiérarchies artificielles — proclamées avec quelles forces en d'autres lieux ! — entre les cultures des différents peuples ; comme si l'homme d'un peuple n'était pas le semblable fondamentalement de l'homme d'un autre peuple. Une meilleure connaissance, une vue plus exacte des créations de l'« Autre » vont dans ce sens ; dans le sens aussi d'une compréhension, d'une solidarité toujours plus grande entre les peuples.

Enfin cette collaboration peut aider la rencontre des travailleurs avec des artistes profondément engagés et engageant leur art dans le combat pour la paix et la liberté. Citons Picasso, Léger, Lurçat, Picart, le Doux, Calder, Manessier, Kijno, Pichette, Pignon, Vasarely, Cléro..., autant de créateurs représentés aux Editions « Combat pour la Paix » sans discrimination de style ni d'époque.

Nous espérons donc le développement d'une collaboration qui ne peut qu'être fructueuse pour le développement de nos activités culturelles d'une part, pour l'élargissement de la solidarité entre les peuples et l'engagement dans le combat pour la paix et la liberté, d'autre part.

(Réalisation Y. Cholière.)



# la tapisserie

PAR JEAN LURÇAT

Par une manifestation culturelle nationale qui se déroulera du 4 au 25 mars, la Galerie « L'art et la Paix » présentera une exposition de Jean Lurçat comportant notamment des tapisseries. A cette occasion, nous publions un texte de l'artiste sur « LA TAPISSE-RIE ». Nous tenons à exprimer nos remerciements à Madame Lurçat pour cette proposition. Il s'agit d'extraits d'un article sur la « Renaissance de la tapisserie en France » paru en 1958 dans la « Nouvelle Critique ».

à pressentir dans quel climat favorable, comparativement au climat anarchique du peintre de chevalet, se meut le peintre cartonnier lié par tant de liens, les uns subtils, les autres concrets, à cette collectivité qu'est le monde des chefs d'ateliers, des exécutants, des teinturiers, des architectes, des organismes municipaux ou d'Etat. Et c'est pourquoi, il est possible de dire que, du métier d'Angers, du lissier des Gobelins ou d'Aubusson au peintre de Bourges, de Liège ou de Paris, c'est une poésie faite de tout, de tous et de toutes, et faite par tous, qui

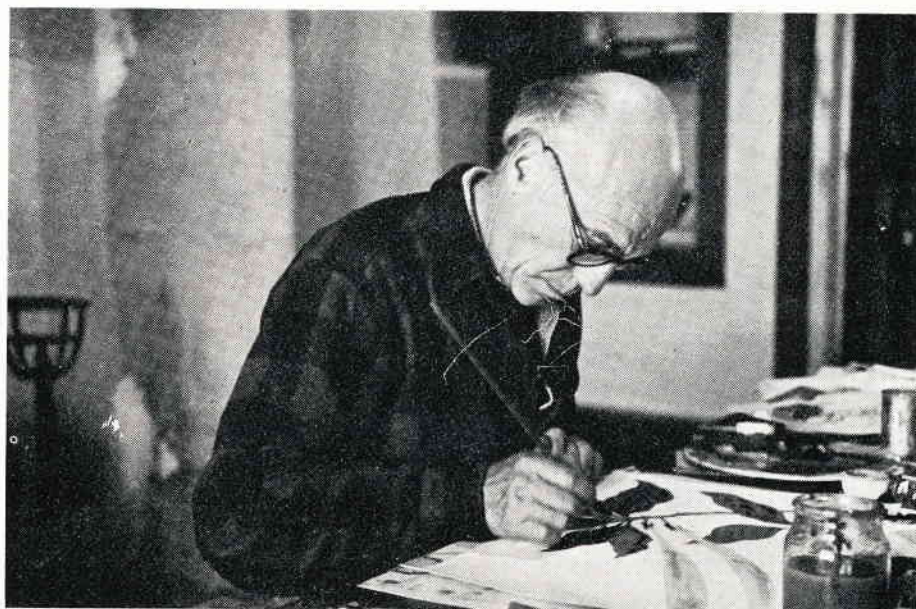
vail isolé, âcre parfois, tragique souvent, révolté maintes fois du peintre de chevalet, la tapisserie murale c'est une étrange mêlée caressante où couseuses, peintres, chefs d'ateliers, teinturiers, lissiers ont confondu leurs mains diligentes, malignes, comme des singes.

De par leur technique rauque, primitive, raboteuse, la fresque murale ou la lisse sont à même de nous aider à désirer tout au moins, sinon à atteindre, des effets pléniers que nous trouvons toujours dans les arts monumentaux. Les grandes harangues de l'Apocalypse d'An-

« Comment se présente à nous une tenture murale? Eh bien, c'est un tissu, ni plus ni moins qu'un tissu. Mais c'est un tissu rugueux, paysan, énergique : souple, certes, mais par chance d'une souplesse moins courtesane que la soie ou le linon. Lourd. Et c'est là où nous atteignons le centre du problème. Lourd de matière et lourd de significations. Car si toute cette laine, toute cette toison nouée sur chaîne par des entrelacs et des nœuds savants et une attention ouvrière sont de poids certain, si ce tissu est vraiment « retentissant », c'est qu'en plus, il est lourd — d'intentions. C'est cela qui arrime sa somptuosité à l'homme — et à l'édifice donc.

C'est un tissu, et qui comporte donc un duo. L'artiste, l'ouvrier. Et puis des outils, des peignes, des rouets, des métiers de chêne, des tours de main, des secrets transmis de bouche à oreille ; des traditions familiales ; des conciliabules journaliers entre l'artiste et son compère l'exécutant ; des apprentissages.

Mais la tapisserie murale, comme la fresque d'ailleurs, est chose d'architecture, et est donc consentement à des pressions, à des obligations, des missions. Elle est discipline consentie, je l'ai dit. Aussi les esprits attentifs ne seront-ils pas longs

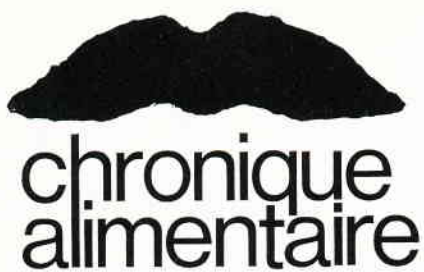


Jean Lurçat aux Tours-Saint-Laurent vers 1952-1954

jaillit. « Tricotant » intimement ses laines et ses thèmes, ces dames à la Licorne ou ce Prophète de Beaune, ces Vies seigneuriales, ces Cerfs Volants ou ces Bals des Sauvages, c'est pousser jusqu'à nous qui prétendons relever le fanion, une nouvelle tenture de Pénélope jamais terminée ; et c'est là que je voulais en venir : comparativement à ce tra-

gers, de Moissac, donnent de l'homme une mesure plus hautaine, plus chair et cœur contre terre, élargissant plus le débat que tel sonnet, fût-il le plus adorable, de Chardin ou de Klee.

Je sais qu'on me répondra « Tant vaut l'homme... ». Oui, mais « Tant vaut aussi l'outil ». (J.L.) »



# chronique alimentaire



# faces cachées de la cherté de la vie

Quelle est la ménagère qui n'est pas inquiète de voir à quelle vitesse vertigineuse déferle la hausse des prix ? La valse des étiquettes est devenue chose courante dans les grandes surfaces. La France arbore le ruban bleu de la hausse des prix et celui de la plus forte proportion des taxes d'Etat (la fameuse T.V.A.) sur les produits de consommation : par simple division, chaque Français paie dans l'année 2 880 F à l'Etat sur les produits qu'il achète. Là se trouve l'une des causes de la vie chère !

Mais que dirait cette même ménagère si elle connaissait les méthodes et les moyens utilisés dans les fabrications



par les industriels français ayant une influence directe sur les prix et de plus en plus sur la qualité des produits ? Que dirait-elle, si elle savait que la vie continuera à augmenter mais qu'il y a également des « hausses cachées » car l'élévation du prix des aliments est accentuée par une baisse de la qualité et de la quantité ? La hausse des prix est donc plus forte que ne l'illustrent les étiquettes puisque les acheteurs sont trompés sur la qualité et sur la quantité des produits.

C'est dire que le développement qui suit concerne chaque travailleur dans ses conditions de vie et de santé, mais aussi, par logique, les responsables des Comités d'Entreprise chargés de la restauration et de diététique.

Citons quelques exemples !

Un des plus significatifs est peut-être celui du jambon blanc qui atteint tout à la fois la qualité et la quantité du produit. C'est aussi le plus inquiétant.

## LES PREUVES

Voici encore quelques années, lorsqu'on désossait un jambon, il y avait perte sur le poids initial qui était évalué dans la fixation du prix.

Aujourd'hui, non seulement on récupère le poids de l'os et des déchets mais on retrouve un jambon plus lourd que son poids initial.

Comment ?

Par un procédé dit de « pompage », le jambon est passé trois fois (au lieu d'une auparavant) dans une machine munie d'aiguilles creuses lesquelles injectent à l'intérieur du jambon de la saumure contenant des phosphates et des polyphosphates, ainsi que des produits secs. On ajoute ensuite de l'eau ce qui fait gonfler ces produits secs jusqu'à un taux d'humidité de 76 %. Ce taux d'humidité est d'ailleurs permis par la législation depuis 1966. Inutile de préciser que les grandes sociétés de salaisons n'ont pas ignoré cet aspect du droit. Avec ce système de « pompage » qui est couramment pratiqué on parvient à répartir très correctement ces liquides dans tout le jambon. Le rôle de ces phosphates étant celui de fixer l'eau dans la chair du jambon même pendant la cuisson.

Restons toujours dans la charcuterie : les saucisses, notamment pour la choucroute ne contiennent pas un seul gramme de porc mais du poulet, de la farine, des colorants.

Auparavant, les pâtés et galantines de volailles, lapin et gibiers devaient contenir 50 % au moins de viande désossée.

Aujourd'hui 15 à 20 % de cette même viande suffisent ; on complète par des déchets, de la farine, du lait et... des colorants. L'essentiel est que ces pâtés présentent « la saveur caractéristique » de la viande considérée.

A propos des conserves, quelques modifications de poids ont été effectuées au cours de ces 5 ou 6 dernières années :

	Avant	Actuellement
1/6 bœuf à la gelée :	140 g	135 g
1/4 pâté de campagne :	210 g	200 g
1/2 cassoulet :	425 g	420 g
4/4 cassoulet :	850 g	840 g
1/10 rillettes :	80 g	75 g
1/4 saucisses « cocktail » :	130 g	120 g

Les prix ont-ils baissé pour autant ? Non !

Le prix du lait a encore augmenté il y a quelques mois de 9 centimes par litre au titre de l'application des dispositions de la Communauté Européenne. Les producteurs n'ont perçu que 5,5 centimes de cette revalorisation. Qui « empoche » la différence ? Les industriels laitiers !

On sait que le lait pasteurisé coûte plus cher. Or, suivant l'étude effectuée par le « Laboratoire Coopératif d'analyses », 4 bouteilles sur 10 ne sont pas conformes à la réglementation.

Quant aux yaourts dits « nature », le lait utilisé ne contient plus que 13 grammes au lieu de 15 de matières grasses. Pour les yaourts dits « bulgares avec fruits », le lait employé est passé de 25 à 20 grammes de matières grasses. Dans le même temps, les prix basés sur une teneur en matières grasses de 15 à 25 grammes ont augmenté de 16 % en un an. En outre, la durée de validité est passée en général d'une à deux semaines. Par ce moyen, les industriels ne reprennent pratiquement plus les « invendus ». Mais dans les prix établis, 20 % sont toujours consacrés au titre « pertes ou reprises ».

Quand on pense que les yaourts et le lait sont surtout consommés par les enfants et les vieillards, on mesure combien cela peut être nuisible à la santé des consommateurs.

Et le pain ? Il est taxé à 1,35 F le kilo. Quelle est le consommateur qui peut se procurer un pain d'un kilo ? On consomme souvent la baguette de 250 grammes. Celle-ci coûte en moyenne 75 centimes depuis le 1<sup>er</sup> janvier. Le kilo de pain revient donc à  $0,75 \times 4 = 3$  F et non 1,35 F. La T.V.A. sur cette même baguette représente plus de 5 centimes.

Il n'y a pas de petits profits ! Tout est pensé. Mais c'est encore le consommateur qui paie !

Nous ne pouvons terminer cette illustration sans parler du prix des pâtes qui ont fait un bon considérable : + 45 % en un an.

Le pouvoir a saisi un prétexte : la va-



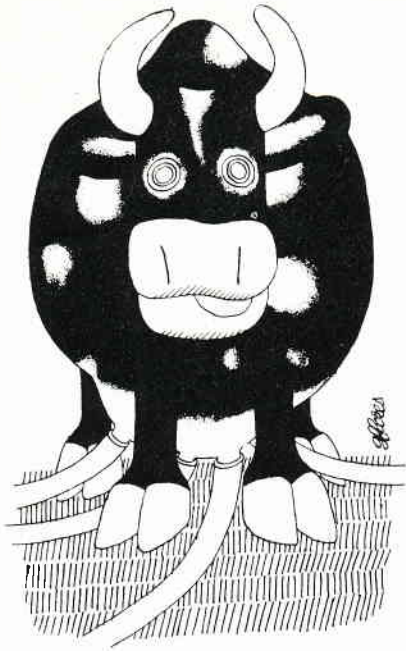
ration des prix mondiaux des blés durs (italiens et canadiens en particulier).

### MENTIR EST LEUR DISCOURS

Or, depuis quelques années ce sont les blés durs français (moins nutritifs) qui sont systématiquement utilisés. Mais, les prix sont déterminés comme si la quantité de semoule italienne et canadienne n'était pas modifiée. De plus, par décision gouvernementale, le degré d'humidité autorisé est passé de 12 à 14 %. Et encore ! Les pâtes sont mises en paquet dès la sortie des machines, directement dans les boîtes en carton qui absorbent l'humidité alors qu'avant on les laissait se reposer 6 à 8 heures. Cette dernière opération donne comme résultats : une économie du sachet sulfurisé dans lequel on mettait les pâtes avant de les emballer dans le carton et surtout un gain de poids. En outre, à la cuisson



elles réduisent au lieu de gonfler : phénomène inverse de celui des prix. Tous ces exemples montrent bien à



quel point la course aux profits des grandes sociétés alimentaires conduit à l'augmentation des prix avec l'appui gouvernemental et grâce à une législation appropriée, au détriment des valeurs nutritives et du respect quantitatif. Ils prouvent aussi que l'indice gouvernemental des prix reflète de moins en moins la réalité. Les industriels mentent sur tous les plans. Ils utilisent même la science et les différentes techniques leur permettant de faire des études très précises sur les aliments afin d'améliorer toujours plus l'aspect, la présentation du produit en modifiant sa composition, portant ainsi atteinte à la santé des consommateurs.

Ces pratiques, ces méthodes, on en mesure les effets lorsqu'on sait que l'industrie alimentaire tient la deuxième place dans l'économie française derrière le secteur du bâtiment et des travaux publics, représentant 100 milliards pour 100 entreprises plus de 100 millions de francs et 20 dépassant les 500 millions). Ce sont encore 650 000 personnes qui sont employées dans 6 000 à 7 000 entreprises. C'est en super-profits que l'on peut estimer l'apport de ces truquages.

Mais la soif du profit ne s'arrête pas là. Le consommateur, qui est aussi un travailleur, est soumis à des cadences de travail souvent insoutenables, à des conditions d'hygiène et de sécurité non respectées et disproportionnées avec les possibilités actuelles de la science et de la technique dans le domaine de la modernisation des usines, des machines.

Et lorsque cette modernisation s'effectue, c'est bien souvent au détriment des travailleurs : on concentre, on accélère les rythmes de travail, on diminue les effectifs. Cela se traduit par une



détérioration des conditions de vie, par un bas niveau de salaires, par une remise en cause quasi permanente des avantages acquis.

On peut affirmer que la société actuelle s'avère non seulement de plus en plus incapable de résoudre le problème des prix mais que le gouvernement actuel ne fait délibérément rien pour mettre un terme à la hausse. On le comprend d'ailleurs lorsqu'on sait que 1 % de hausse de prix rapporte à l'Etat 1,6 milliard de taxe à la valeur ajoutée (T.V.A.). Les hausses accélérées de ces derniers jours en sont une démonstration éclatante. Les luttes qui se développent dans les grandes sociétés alimentaires sont le seul moyen de préserver les avantages acquis. Pour satisfaire leur appétit de plus en plus grand, ces sociétés opposent une résistance plus acharnée aux revendications légitimes des salariés et exigent du gouvernement des moyens pour satisfaire cette soif de profits. En somme, l'inflation et la hausse des prix sont un instrument permanent d'accroissement de l'exploitation des travailleurs.

Alors que faire devant cette aggravation de la situation, devant cette accélération de la hausse des prix notamment sur les produits alimentaires, que faire pour stopper cette détérioration de la qualité des produits ?

Il est temps de changer de société diront certains ! Une société dont la loi qui la régirait ne soit plus celle du profit mais celle de l'intérêt des travailleurs et de la population.

Des solutions immédiates sont nécessaires et son possibles. Trois organisations syndicales (C.G.T., C.F.D.T. F.E.N.) et quatre partis politiques de gauche (P.C., P.S., P.S.U. et Radicaux de gauche) ont avancé ces solutions dans une déclaration commune très importante le 8 novembre 1973. Basée sur une orientation fondée sur les intérêts des travailleurs et du peuple, elles sont concrétisées par des objectifs précis réalisables immédiatement et capables de rassembler une grande partie de la population. C'est notamment l'accès des élus de la population, des représentants des travailleurs et des consommateurs à l'information sur les procédures de réglementation comme de contrôle des prix et de la qualité des produits.

C'est déjà, une première étape vers cette société meilleure où les intérêts des salariés et de leurs familles seraient véritablement pris en compte, où leurs besoins essentiels et croissants dans les conditions actuelles de vie seraient satisfaits, où enfin des hommes et des femmes pourraient vivre heureux dans une France riche et prospère. Et justement le Programme Commun de la gauche est porteur de cet espoir !

A. MARTINEZ,  
Secrétaire de la Fédération C.G.T.  
des Industries Alimentaires.

# COMMENT IMPOSER UN COMITÉ D'ENTREPRISE COMMUN A DES SOCIÉTÉS DISTINCTES ?

1. LES SÉPARATIONS FACTICES
2. LA NOUVELLE JURISPRUDENCE
3. LE CRITÈRE DE L'UNITÉ ÉCONOMIQUE
4. CONSEILS PRATIQUES

Pour échapper à l'application des lois sociales, certains employeurs procèdent souvent à des divisions d'entreprise ou à des regroupements artificiels.

## LES SÉPARATIONS FACTICES

Par exemple, un employeur divisera son entreprise de plus de 49 salariés en deux ou plusieurs sociétés juridiquement distinctes de moins de 50 salariés pour ne pas créer de comité d'entreprise, ou pour dissoudre le comité existant, ou pour empêcher la désignation de délégués syndicaux, ou pour empêcher l'élection de candidats préalablement isolés. Ou encore, il transformera chacun de ses établissements en sociétés distinctes de façon à dissoudre le comité central d'entreprise, chaque comité d'établissement devenant un comité d'entreprise. Ou bien encore sa division artificielle aura pour but de descendre au-dessous du seuil légal de 300 salariés nécessaire pour créer la commission obligatoire formation-femmes-jeunes ou la commission obligatoire sur l'amélioration des conditions de travail (loi du 27 déc. 1973).

Dans les petites entreprises, l'employeur peut aussi être tenté de créer des sociétés distinctes de moins de onze salariés pour empêcher l'élection de délégués du personnel ou l'application intégrale de la loi du 13 juillet 1973 sur les licenciements.

Des regroupements artificiels peuvent aussi avoir pour but de supprimer les comités d'établissement et le comité central d'entreprise et de les remplacer par un seul comité d'entreprise lorsque l'employeur y trouve intérêt, ou bien encore de réduire le nombre des élus du personnel (1).

Le procédé utilisé est relativement simple : un beau jour les salariés s'aperçoivent que le nom de leur employeur a changé sur leur bulletin de paie. La société Dupont, qui les employait, a éclaté en plusieurs sociétés dont les statuts ont été régulièrement déposés : 1° la société d'exploitation de l'entreprise Dupont ; 2° la société Durand ; 3° la société Dubois ; etc. L'une des sociétés créées peut aussi être une société « holding » des autres sociétés.

Dans le cadre limité de cet article (2), nous examinerons spécialement le cas

(1) C'est ainsi que l'U.L.-C.G.T. de Saint-Etienne a fait confirmer par la Cour de cassation qu'un atelier de fabrication de 80 personnes constitue à lui seul une unité économique et sociale permettant de le considérer comme un établissement distinct du siège social, éloigné de 5 km, pour l'élection des délégués du personnel (Cass. soc., 29 octobre 1973, U.L.-C.G.T. c/ Sté Pichon Frères).

(2) Sur l'ensemble de la question des délimitations de l'entreprise et de l'établissement pour les institutions représentatives du personnel, voir notre article dans la « Revue Pratique de Droit Social » (R.P.D.S.), n° 339, juillet 1973, p. 197 et suivantes.

des entreprises qui se divisent en sociétés juridiquement distinctes, et non pas celui des regroupements.

## LA NOUVELLE JURISPRUDENCE

Depuis quelques années, la Cour de cassation a recours au critère de l'**unité économique** pour faire échec aux conséquences sociales de la division d'une entreprise en sociétés juridiquement distinctes. Parfois, les expressions utilisées sont « ensemble économique unique » ou « ensemble social et économique unique » ou encore « unité économique et sociale ».

Ce qui caractérise cette jurisprudence, c'est le souci de distinguer le droit commercial et le droit du travail. Des sociétés peuvent être distinctes au point de vue du droit commercial et agir comme telles sous des noms différents, tout en constituant une unité économique et sociale, une même entreprise au point de vue du droit du travail. Dès lors, leurs effectifs doivent être additionnés pour l'institution d'un comité d'entreprise ou de délégués syndicaux et les attributions des élus ou des délégués syndicaux s'étendent à l'ensemble de l'unité économique, sans qu'il y ait lieu de déclarer illégales et de dissoudre les sociétés distinctes.

La jurisprudence analyse les faits économiques sans se préoccuper de l'apparence juridique.

Sur les cinq principaux arrêts rendus en la matière par la Cour de cassation, trois approuvent la désignation d'un dé-

légue syndical commun à deux, trois ou plusieurs sociétés juridiquement distinctes dont aucune isolément n'emploie plus de 49 salariés mais qui forment ensemble une unité économique (Cass. soc., 19 décembre 1972, Dr. Ouv., 1973.219; Cass. soc. 14 février 1973, bulletin p. 72, n° 82; Cass. soc., 28 février 1973, Dr. Ouv., 1973.219).

Un autre arrêt confirme la condamnation pénale d'un employeur qui avait inscrit la quasi-totalité du personnel dans les effectifs d'une nouvelle société en excluant deux élus du personnel demeurés dans une société dissoute par la suite (Cass. crim., 23 avril 1970, Dr. Ouv., 1970.236).

Un arrêt, enfin, impose la constitution d'un comité d'entreprise malgré la répartition fictive du personnel dans deux sociétés de moins de 50 salariés. (Cass. soc., 18 juin 1972, Dr. Ouv., 1973.199).

### LE CRITÈRE DE « L'UNITÉ ÉCONOMIQUE »

La jurisprudence considère qu'il y a unité économique et sociale lorsqu'on retrouve, en totalité ou en partie, les mêmes hommes ou les mêmes organes à la direction des sociétés juridiquement distinctes et lorsque, en outre, il y a entre ces sociétés une identité d'objet économique ou, à défaut, une identité de conditions de travail du personnel.

Dans les premières affaires qui ont donné lieu à procès, la supercherie patronale était presque évidente et il est logique de choisir ces espèces simples pour créer une jurisprudence. Mais le critère de **travail similaire et de direction commune** dégagé par la Cour de cassation pourra être utilisé de plus en plus souvent à l'avenir et dans des espèces où le désir de frauder est moins apparent.

La situation était la suivante dans l'affaire de constitution de comité d'entreprise soumise à la Cour de cassation le 8 juin 1972 :

- deux sociétés : « l'imprimerie Lamotte » et les « Etablissements lithographiques Barbat » ;
- des services commerciaux et administratifs communs ;
- un même siège social ;
- un même Président-Directeur Général, M. Lamotte ;

- une seule boîte postale ;
- un seul numéro de téléphone ;
- un seul but social ;
- un personnel commun employé dans un seul et même atelier ;
- un matériel commun.

Les juges en avaient déduit que Lamotte avait réparti fictivement le personnel de manière à laisser à chaque société moins de 50 salariés et à éluder les prescriptions de la loi sur les comités d'entreprise, que l'autonomie des sociétés était apparente et qu'il y avait en fait une unité économique et sociale. La Cour de cassation confirme qu'il s'agit d'une seule entreprise dans laquelle doit être créé un comité d'entreprise. On peut penser qu'elle en aurait jugé de même si certaines similitudes avaient fait défaut (numéro de téléphone, boîte postale, etc.) dès lors que la direction et l'activité étaient les mêmes. Il n'est pas nécessaire non plus qu'il y ait identité de locaux de travail, bien que dans la plupart des espèces jugées, les sociétés distinctes exerçaient leur activité dans les mêmes locaux.

### CONSEILS PRATIQUES

#### PREUVE DE L'UNITÉ ÉCONOMIQUE

Lorsqu'un employeur a créé volontairement des sociétés distinctes dont les effectifs sont inférieurs au seuil légal ou lorsqu'il a procédé à la division de son entreprise en sociétés distinctes, le syndicat intéressé doit constituer un dossier de témoignages, pièces de correspondance et autres éléments de preuve en vue de démontrer l'existence d'une unité économique et sociale.

Il s'agira de démontrer que, malgré les dénominations différentes des sociétés :

1. les directions réelles sont les mêmes c'est-à-dire que les mêmes hommes dirigent en fait les diverses sociétés ; on peut se procurer pour cela au tribunal de commerce une copie du registre de commerce mentionnant notamment l'identité des dirigeants (3) ;
2. l'objet économique, c'est-à-dire l'identité économique (production ou service) des différentes sociétés est

(3) Voir dans la « R.P.D.S. », n° 336, avril 1973, p. 111 : « Comment se renseigner sur la situation financière d'un employeur ? ».

identique ou analogue ; ou bien encore que les conditions de travail du personnel des diverses sociétés sont les mêmes : mêmes locaux, mêmes services administratifs, mêmes œuvres sociales, mêmes horaires et règlement intérieur, etc.

On cherchera aussi dans les circonstances de fait tout autre indice de l'unité d'entreprise : passage du personnel d'une société à une autre, calcul de l'ancienneté, maintien aux anciens postes de travail, identité de matériel, convention collective applicable, etc.

#### DÉMARCHES A FAIRE

Si le syndicat a acquis la conviction qu'il se trouve en face d'une unité économique et sociale, il peut écrire à chacun des dirigeants des sociétés pour lui demander d'organiser une élection unique de comité d'entreprise pour le groupe de sociétés (4). En cas de refus le syndicat peut attaquer ces dirigeants devant le tribunal de grande instance en dommages-intérêts pour le préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession. Il peut aussi provoquer des poursuites correctionnelles (5). Il peut demander l'intervention de la direction départementale du travail pour trancher le désaccord sur la répartition des sièges et du personnel.

Si le total des effectifs des sociétés dépasse 50 salariés, le syndicat peut désigner, sans autorisation préalable, un délégué syndical pour le groupe des sociétés et notifier cette désignation aux dirigeants de chacune des sociétés. Cette désignation est inattaquable si elle n'est pas contestée devant le juge d'instance dans les quinze jours.

Le syndicat peut également demander l'élection de délégués du personnel, s'il n'y en a pas, etc.

Nous invitons nos lecteurs à nous faire part de leurs actions en ce domaine et nous aurons l'occasion d'y revenir.

Maurice COHEN,

Docteur en droit,

Rédacteur en chef de la « R.P.D.S. ».

(4) S'il existe déjà un ou des comités d'entreprise dans le groupe, le syndicat peut demander les transformations nécessaires : par exemple, la transformation de ces comités en comités d'établissement et l'élection d'un comité central d'entreprises.

(5) Voir dans la « R.P.D.S. », n° 308, décembre 1970, p. 289 : « La poursuite des employeurs devant les tribunaux répressifs pour infraction à la législation sociale ».



## MORTALITÉ MASCULINE

Catégories socio-professionnelles	Espérance de vie à 35 ans	Survivants à 75 ans pour 1 000 vivants à 35 ans
Instituteurs (public) .	40,8	572
Professions libérales et cadres supérieurs .	40,3	555
Clergé catholique ...	39,2	518
Cadres moyens (public) .....	38,9	507
Techniciens (privé) .	39,2	517
Cadres moyens (privé) .....	38,4	490
Ouvriers qualifiés (public) .....	38,2	481
Contremaîtres (privé)	37,6	459
Agriculteurs .....	37,2	443
Employés de bureau (privé) .....	37,7	465
Commerçants, artisans .....	37,6	464
Employés de bureau (public) .....	37,3	450
Ouvriers spécialisés (public) .....	36,3	417
Ouvriers qualifiés (privé) .....	35,2	374
Ouvriers spécialisés (privé) .....	34,9	368
Salariés agricoles ...	34,9	366
Manœuvres .....	33,5	331

(« L'Humanité », 11 janvier 1974.)

## QUAND LE CHARBON N'EST PLUS DÉPASSÉ !

Il existe quatre centrales thermiques dans l'Est de la France : La Maxe près de Metz, Blénod-lès-Pont-à-Mousson, Strasbourg 2 et Chalon-sur-Saône.

A Blénod, la centrale est mixte, tournant à la fois au charbon et au fuel. Jusqu'en 1973, le fuel n'entraînait que pour 20 à 30 % dans la matière première. En octobre 1973, une orientation nouvelle

a été donnée, d'utiliser le fuel à 50 % au moins. Ceci explique les inquiétudes manifestées en Meurthe-et-Moselle particulièrement par les agents E.D.F. de la centrale.

Or, depuis cette date, la politique nouvelle n'a pu être longtemps suivie, le fuel n'arrivant plus. Aujourd'hui, la centrale de Blénod tourne de nouveau presque exclusivement au charbon, utilisant le charbon des Houillères de Lorraine, mais aussi du charbon sarrois...

(« L'Est Républicain », 24 janvier 1974.)

## PROFITS DOUBLÉS EN CINQ ANS

Les cinq cents premières entreprises françaises disposent, pour produire et investir, d'une masse d'argent équivalente à plus de huit fois la valeur du stock d'or détenu par la Banque de France...

...L'hebdomadaire économique « Entreprise » donne ces estimations sur le supplément annuel qu'il consacre aux classements des cinq mille premières sociétés françaises en 1972. Notre confrère saisit l'occasion pour essayer de répondre à deux questions : quelles ont été les raisons du profit ? Quels sont les secteurs bénéficiaires ?

Les profits des cinq mille sociétés françaises réalisant chacune plus de 300 millions de francs de chiffre d'affaires par an se sont accrus de 17,8 % en 1972. Au cours des cinq dernières années, leurs profits ont augmenté ensemble de 91 %, soit en moyenne annuelle 17,6 %. « Un résultat absolument remarquable » écrit « Entreprise », qui en analyse les causes. Cette croissance a pu être obtenue grâce à la conjonction de deux phénomènes : le jeu des fusions et les investissements massifs, en progression de 17 % de 1968 à 1972...

... Mais où trouve-t-on ces profits qui sont « à la source de la croissance » ? Trois secteurs, industrie chimique, matériel électrique et sociétés de services « tiennent la corde » avec un taux de rentabilité — défini par le rapport entre le bénéfice et les fonds propres — supérieur à 12 %. Viennent ensuite les industries du bâtiment, des travaux publics, des matériaux de construction, le commerce de détail concentré, la mécanique et l'industrie automobile, dont le taux de rentabilité est compris entre 7 et 10 %. Six secteurs ont ensuite une rentabilité de l'ordre de 5 à 7 %. Il s'agit des industries alimentaires, du commerce de gros, des industries des hydrocarbures, du bois, du papier-carton, des métaux non ferreux...

(« Le Monde », 1<sup>er</sup> décembre 1973.)

# SIMAG

vous garantit des machines de bureau sélectionnées avec soin par ses spécialistes et conseils en matière d'organisation. Leur expérience les a amenés à sélectionner pour vous les machines à écrire daro.



Machine électrique de direction daro 200

- Tabulateur décimal 9 positions
- Equipement ruban soie et carbone
- 8 touches automatiques.

SIMAG diffuse également les machines à écrire de bureau daro 16, les machines à caractères OCR, daro 240 et une série complète de machines imprimantes pour la saisie optique.

## darO

est représenté en exclusivité par :

**SIMAG**

Société Internationale des Systèmes et Machines de Gestion  
15, Avenue de la Résistance  
93100 - Montreuil/Sous/Bois - Tél. : 858-64-48

Exportateur :

**BUROMASCHINEN-EXPORT GmbH BERLIN**  
108 BERLIN, Friedrichstrasse 61  
République Démocratique Allemande.

Office Publicitaire de France H

### Coupon réponse à adresser à SIMAG

Je désire recevoir  une documentation détaillée  
 la visite de votre représentant

Société .....  
Nom .....  
Fonction ..... Tél .....  
Adresse .....  
Code ..... Ville .....

CO

# RESTAURANTS D'ENTREPRISES

une affaire de spécialistes



**GROUPE FRANCAIS  
DE RESTAURATION**

## Le G.F.R.

(g.i.e. S.G.R.E./CADIPA)

résoud

tous les problèmes  
d'implantation,  
de gestion,  
d'approvisionnement

Le G.F.R. gère chaque jour  
60 000 repas

dans 170 restaurants

(Ecoles, Entreprises, Cliniques, Foyers, etc.)

1 100 collaborateurs

**15 ANNÉES D'EXPÉRIENCE  
ET DE RÉFÉRENCES**

**DIRECTION**

Administration et Entrepôts :

6, rue des Tropiques, Zone des Entrepôts,  
CEDEX E 109, 94538 MIN RUNGIS

Agences régionales :

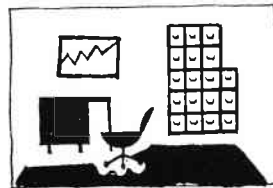
90 - BELFORT	76 - LE HAVRE
80 - AMIENS	67 - STRASBOURG
59 - LILLE	13 - MARSEILLE
45 - ORLEANS	87 - LIMOGES
35 - RENNES	69 - LYON

TELEPHONE : 686-82-90 - 686-10-90  
6, rue des Tropiques, 94150 min RUNGIS



28, rue Pasteur  
94800 VILLEJUIF  
Tél. 677.22.60 / 726.73.05

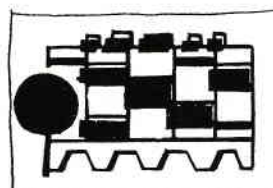
pour la fourniture et  
l'équipement de :



**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.

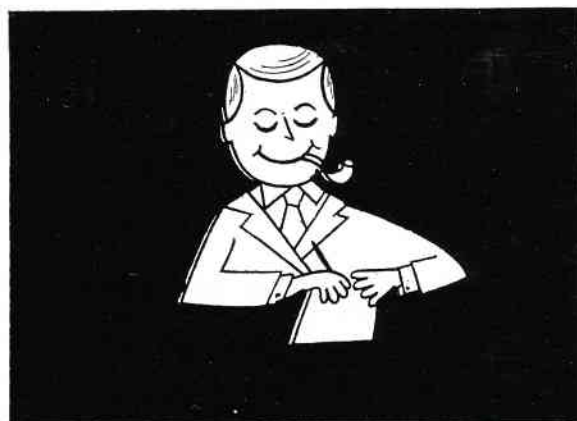
**COOPE. LES SPORTS :**

- Tous équipements sportifs
- Nautisme
- Camping, etc.

**SICOPAR :**

- Matériels et Matériaux.

**adressez-vous**



**à 1 seul fournisseur**

**consultez-nous**

# PULSAIR 900 THIRODE

Un aboutissement décisif  
de 10 années d'expérience  
dans la technique du  
chauffage par convection forcée.



**Chambre de cuisson avec chariot inox**  
aux dimensions Gastronorme 2/1 650 x 530.

**Possibilité de cuisson sur 18 niveaux**  
(pour la cuisson en pâtisserie, la décongélation  
ou la remise à température)

**Capacité 120/150 poulets.**

**Côtés intérieurs, en acier inoxydable, amovibles**  
nettoyage très facile.

**Puissance de chauffe maximum**

Standard 40 kW

Spécial 58 kW

les rosbifs sont saisis comme dans un four  
classique !

**Circuits de circulation de l'air chaud**

Double système de ventilation assurant une

grande rapidité de montée en température  
et une régularité parfaite dans les cuissons.  
Pâtisseries parfaitement réussies.

**Générateur de vapeur incorporé**  
pour les cuissons en atmosphère humide.

**Thirode, le spécialiste des fours à air pulsé**

4 autres modèles de fours à air pulsé :

Pulsair 300 et Pulsair 500/4

Pulsair 600/5 et Pulsair 1200 (avec chariots)

**THIRODE**

88, rue Anatole France, 93 - Drancy. Tél. 284.00.54  
Usines à Drancy et Poligny (39)

Euro-Advertising

**Coupon-réponse :**

sans engagement de ma part, je désire :

recevoir une documentation complète P. 900  la visite d'un technicien

NOM : .....

ADRESSE : .....

.....