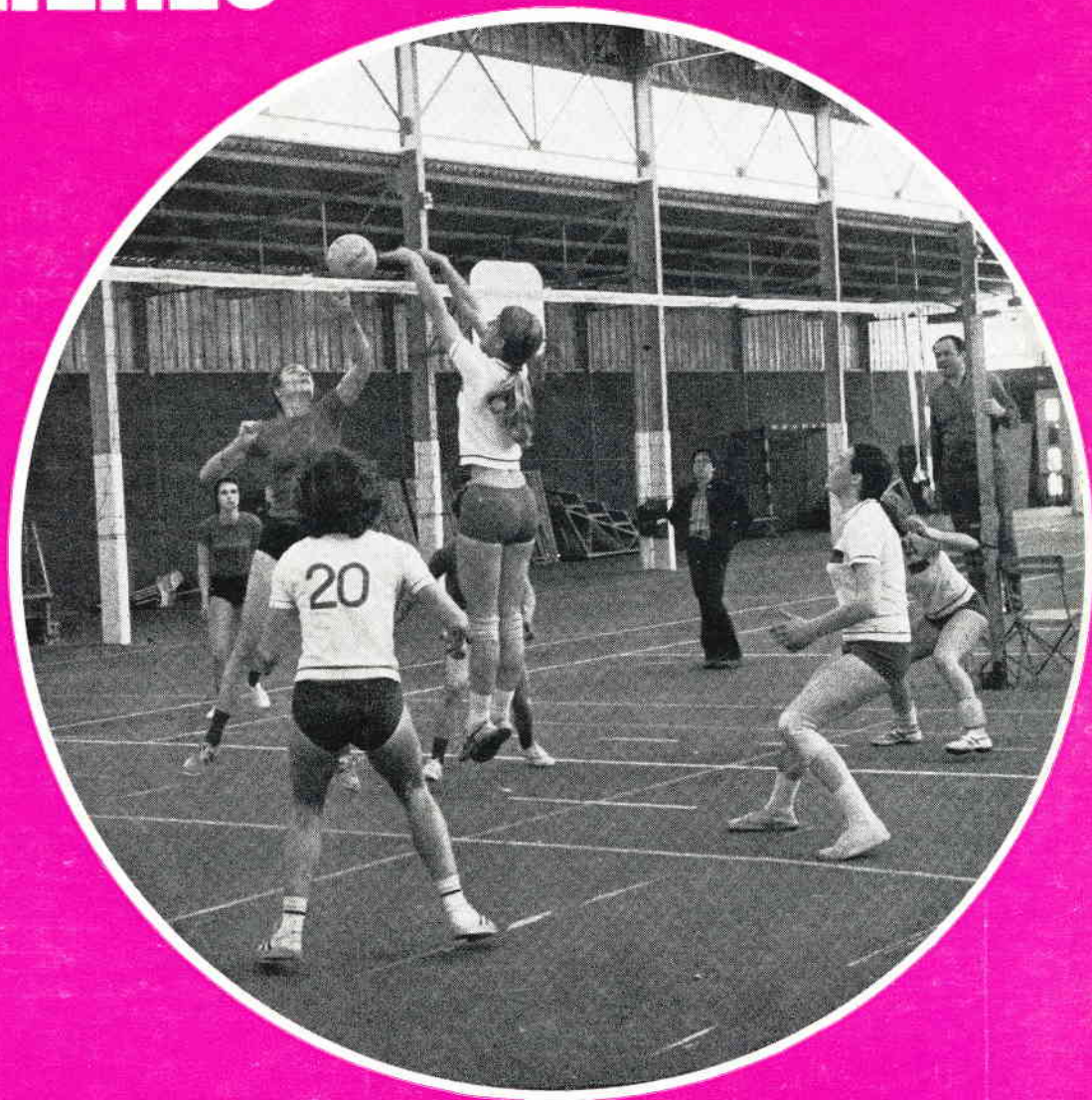


LAVIE DES COLLECTIVITES OUVRIERES

REVUE DES COMITES D'ENTREPRISE ET SIMILAIRES



● ● vers quel équipement sportif ? ● ● ● 3^e tribune sur la conférence des c. e. ● quelques sujets d'actualité pour les c. e.

54

mai 74 6 f



bonne année pour les vins...

PLUS QUE JAMAIS

1/4 AGAP

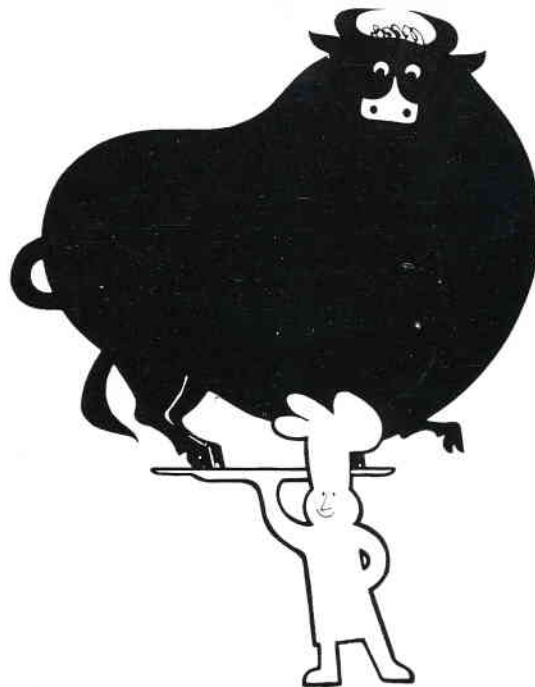
UN VIN DE QUALITÉ
DANS UNE PETITE BOUTEILLE CAPSULÉE,
C'EST UNE SÉCURITÉ.

AGAP spécialiste du vin en petites bouteilles
vous propose ses vins sélectionnés et crus réputés en
1/5 (20 cl), 1/4 (25 cl), 1/2 bt (37 cl). AGAP livre aussi ses vins
sélectionnés en litres et bouteilles traditionnelles,
ses vins rouges, blancs, rosés et d'appellation contrôlée.

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

VINS AGAP/ETS G. PESIN / 15, RUE DAUMESNIL
94300 VINCENNES / TEL. 328.45.20

HERAL



un jour
comme les autres
100.000
repas de qualité!

EUREST **E** FRANCE

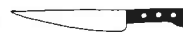
GROUPE WAGONS LITS

l'expérience
qui fait le succès
d'un restaurant collectif
personnalisé

RESTAURATION DES COLLECTIVITÉS

15 rue Bréguet 75011 Paris. Tél. 355.44.01.

bon à découper



10

NOM

SOCIÉTÉ

ADRESSE

désire recevoir sans engagement
une documentation détaillée



Soif d'aujourd'hui.



McCann-Erickson

AUX COMITES D'ENTREPRISES. SI L'EUROPE DE L'EST VOUS INTERESSE, AIR FRANCE VOUS PROPOSE DES TARIFS SPECIAUX.

A tous ceux qui cherchent à mieux se connaître et à échanger leurs idées. A tous les Comités d'entreprises qui sont intéressés par les pays socialistes, Air France propose des tarifs spéciaux vers l'Europe de l'Est.

Comment en bénéficier? Indiquez nous le pays que vous aimeriez connaître, ainsi que la durée et les conditions de séjour envisagées.

En fonction de ces éléments, et bien sûr de vos possibilités de trésorerie, nous vous proposerons le voyage adapté à votre Comité d'entreprise.

Sur mesure, en quelque sorte.

Ainsi pour 30 personnes, nous offrons par exemple 4 jours à Moscou pour 990 F par membre, voyage, pension complète en hôtel, excursions, avec guide interprète inclus.

Pour obtenir des renseignements plus détaillés, consultez les Agences de voyages agréées par Air France ou écrivez à notre service.

"Comités d'entreprises" Air France FCE-JM 119, Champs-Élysées - 75008 Paris qui vous fera contacter par un spécialiste de votre région.

VOYAGES POUR COMITÉS D'ENTREPRISES.

AIR FRANCE

Prix susceptibles de modifications en fonction des accords internationaux.

Nos annonceurs sont à votre disposition

ILS VOUS TRANSMETTENT LEURS MESSAGES :

ALIMENTATION

Agap (vins)	2
C.C.R. (restauration)	52
Coca-Cola (boisson)	3
Eurest-France (restauration)	2
G.F.R. (restauration)	55

INSTALLATIONS-EQUIPEMENTS

Briffault (ingenierie-restaur.)	5
Gifco (équipement)	20
Lenika-éditions (équip.-loisirs)	6
Mulca (équipement)	10
Pernod-Equipement (distributeurs) ..	19
Thirot (cuisine)	56
Triton (lave-vaisselle)	54

DIVERS

Air-France (tourisme)	4
C.D.L.P. (livres et disques)	54
Centre d'éducation permanente	53
La carte publicitaire	37 et 38
La Fraternelle (assurances)	8
Maip (sécurité)	55
Offres et annonces	5

Si vous désirez un renseignement,
une information plus complète,

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

OFFRES ET ANNONCES

Gérante cantine expérimentée — libre de suite cherche place stable — Paris ou proche banlieue. S'adresser à Madame HURIEZ Denise, 22, rue du Pinacle, 93170 Bagnolet — n° de téléphone après 18 heures : 858.61.88.

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

Briffault
INGENIERIE-RESTAURATION



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

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

Briffault

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

HERAL

BRIFFAULT 72/74 AV. PARMENTIER 75011 PARIS Tél. 700.94.40



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

EDITORIAL	9	Le sursis	L. Mascarello
TRIBUNE	21	Les œuvres sociales dans la fonction publique	C. Proust
	24	La concentration et la revendication du Comité Central de Groupe	R.P.
	26	La Médecine du Travail à l'E.D.F./G.D.F.	C. Guillot
ACTUALITE		Où en sommes-nous ?	
	29	L'information économique des C.E.	F. Signorino
	31	Le secret d'un C.H.S. actif	S. Feugère
	34	Les restaurants d'entreprise, un problème qui nous intéresse	M. Gau
	36	Initiatives culturelles au C.R.A.S./Paris-Saint-Lazare	E. Le Duff
DOSSIER SPORTIF	13	Vers quel équipement sportif ?	D.C.
	14	La pratique sportive à notre époque	J.G.
	16	Le problème des besoins	J. Guimier
GESTION	46	Quelques aspects financiers de la gestion des équipements du C.E.	G. Maréchal
DE L'ETRANGER	42	Le syndicalisme en Suède	F. Blumental
LEGISLATION	12	En ouvrant notre courrier	
INFORMATION	50	Il faut savoir...	
	51	« Pétanque pour tous » 1974	
	51	Table des articles parus en 1973	
PRESSE	10	Flash-presse	
iconographie :		g. azenstarck (43, 44, 45) ; m. delius (1, 16) ; a. deneulin (33, 34, 35) ; g. florès (22, 23, 25, 30, 32, 33, 46, 47, 48) ; kamb (13, 14, 15, 16, 17, 18) ; j.c. roca (36, 40) ; rapho paolokoch (43, 44) ; m. smolianoff (14).	

COMITÉ DE PARRAINAGE

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

CORNIU Augustin, Secrétaire du C.E. de la R.A.T.P., Paris • DUFOUR Daniel, Secrétaire du C.E. S.N.E.C.M.A./Division Hispano, Bois-Colombes • DUPUY Guy, Secrétaire du C.E. de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la région parisienne, Paris • FOULON Victor, Président-Directeur de la C.C.P.M., Beaumont-en-Artois • GABRIELLI Adam, Secrétaire-adjoint du C.E. Dunlop, Montluçon • GAILLARD Robert, Président de la C.C.A.S. des électriciens et gaziers, Secrétaire de la Fédération C.G.T. des Industries de l'Energie, Paris • GAUDICHEAU Gérard, Secrétaire du C.C.E. Air France, Thiais • GIBARROUX Raymond, Secrétaire-adjoint du C.C.E. de la B.N.P., Paris • HERNOT Jean, Membre du bureau de l'U.S.T.M. (C.G.T.) de la région parisienne, Paris • 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.

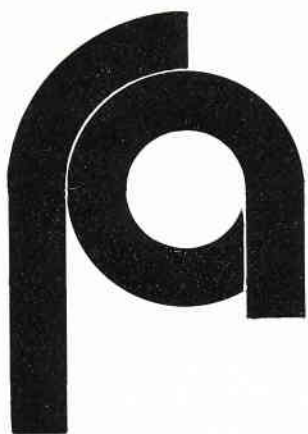
ABONNEZ-VOUS !

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^e), C.C.P. Paris 18-256-36, en précisant sur la partie Correspondance : « Nouvel abonnement à "La Vie des Collectivités Ouvrières", à adresser à

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



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?

En faisant confiance à la **F. A.**

département Collectivités

LA SEGORT

Vous choisissez une mutuelle connue pour la
qualité du service rendu ; mais vous choisissez
également une mutuelle, œuvre d'un syndicat

C. G. T.

documentez-vous.

FRATERNELLE AUTOMOBILE

- LA SEGORT

95 bis boulevard Péreire

75017 PARIS

Tel : 267.13.10



LE SURSIS

Hier soir le verdict est tombé. Avec moins de 51 % des voix le candidat de la droite conservatrice et réactionnaire a été élu à la Présidence de la République. Avec 13 millions de voix et près de 50 %, François MITTERRAND, candidat de la gauche unie a obtenu un résultat sans précédent.

C'est un grand succès et il doit être apprécié comme tel. Certes, ce n'est pas la victoire. Que le cœur soit un peu amer d'être passé si près du but est bien compréhensible, mais à l'inverse quelle source d'optimisme pour le peuple de notre pays, pour la classe ouvrière et les masses laborieuses.

En moins de deux ans la gauche a franchi un pas remarquable qui la met dans une position de force face à une droite placée dans une situation incommode. Minée par ses contradictions, en proie à une crise profonde, sa victoire porte en elle ses propres limites. Elle va tenter de faire front en continuant sa politique en faveur des monopoles.

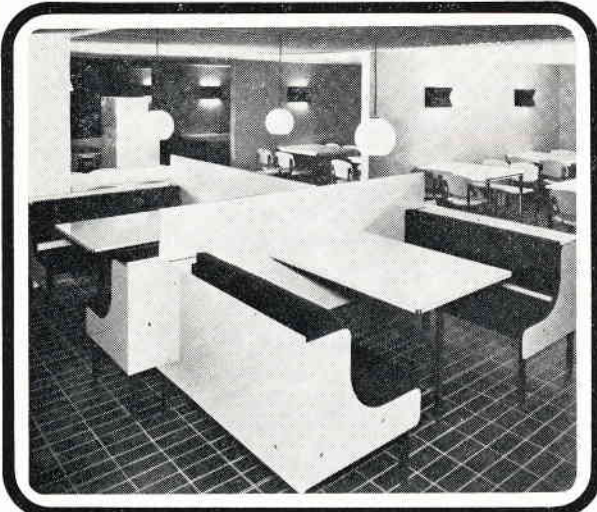
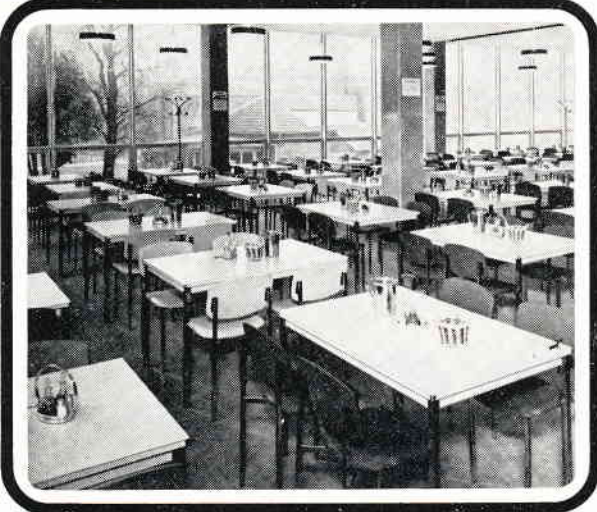
Les milliers de français et françaises rassemblés autour des grandes options du Programme Commun de la gauche ne manqueront pas de rappeler à Giscard d'Estaing et à son gouvernement les promesses faites pendant la campagne électorale. Ils affirmeront notamment leur volonté de voir s'ouvrir rapidement des négociations réelles avec les pouvoirs publics et le patronat pour la satisfaction des revendications.

Dans cette perspective de développement de l'action unie pour l'amélioration des conditions d'existence se situent nos efforts pour préparer dans les meilleures conditions la Conférence Nationale pour une action syndicale toujours plus responsable et efficace en direction des C.E. et organismes équivalents qui aura lieu à Nanterre les 28, 29 et 30 novembre prochain.

Face à l'adversaire en sursis la bataille continue.

Livio MASCARELLO,
Secrétaire de la C.G.T.

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



192


MULLCA

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



RÉVÉLATIONS SUR LES COMPTES DE L'ARAMCO

Un sous-comité sur les compagnies multinationales du Congrès américain vient de relever que les bénéfices nets de l'Aramco, la filiale commune d'Exxon, Mobil, Standard Oil of California et de Texaco pour l'exploitation des richesses pétrolières en Arabie Saoudite ont atteint 3,2 milliards de dollars en 1973 contre 1.700 millions en 1972. Les résultats bruts furent respectivement 8,7 et 4,6 milliards de dollars. Les redevances à l'Etat en 1973 se sont élevées à un peu plus d'un milliard de dollars et diverses autres dotations à 5.462 millions. Les provisions pour impôts sur le bénéfice ont été fixées à 3.929,6 millions pour l'Arabie Saoudite et à 2,8 millions seulement pour la fiscalité U.S. Les dividendes payés aux quatre actionnaires se sont élevés à 2.592,9 millions contre 1.566,3 millions en 1972 et 810,5 millions en 1971...

(« Les Echos », 29 mars 1974.)


PARTICIPATION - DIVERSION

Le déblocage, à compter du 1^{er} avril, de la première tranche des sommes affectées à la réserve spéciale de participation au titre de l'année 1968 fait l'objet de commentaires disproportionnés qui prennent l'allure d'une grossière diversion.

Le simple rappel du nombre des travailleurs concernés — un peu plus de 2 millions sur 16 millions de salariés — et du montant moyen des sommes libérées — 353 francs par salarié — ramène l'événement à ses modestes proportions.

Si réduites soient-elles, ces sommes appartiennent de plein droit aux salariés qui doivent pouvoir en disposer librement.






Au terme des cinq années de blocage obligatoire, elles ont perdu du fait de l'érosion de la monnaie plus de 60 % de leur valeur initiale.

Or, le taux d'intérêt servi pour 80 % des comptes bloqués oscille entre 6 et 8 %. Il ne compense donc pas la dévalorisation des sommes bloquées pour les années écoulées et demeure très en dessous du taux d'inflation actuel.

D'autre part, la privation de jouissance de ces sommes, qui en fait ne sont rien d'autre qu'une part différée du salaire, est d'autant plus inadmissible qu'elles ont pu être utilisées par les banques et les sociétés industrielles ou commerciales à leurs fins propres, pour grossir leurs profits.

Ces profits réels sont sans commune mesure avec le bénéfice fiscal sur la base duquel est déterminée la réserve spéciale de participation.



Les sommes affectées à celle-ci n'ont d'ailleurs rien coûté au patronat puisqu'elles étaient déductibles de l'impôt sur les bénéfices des sociétés.

Pour cet ensemble de raisons, la C.G.T. invite vivement les salariés :

- à réclamer le versement immédiat des sommes qui leur sont dues et à ne pas céder aux pressions qui ne manqueront pas de s'exercer sur eux pour obtenir le maintien de ces sommes à disposition du patronat ;
- à demander, pour les sommes demeurant bloquées, la révision des taux d'intérêt pour tenir compte de la dévalorisation accélérée de la monnaie.

Les organisations de la C.G.T. ne manqueront pas à cette occasion de faire la clarté sur le caractère illusoire de la « participation » et sur son utilisation dans la période présente pour tenter de faire diversion à l'égard des problèmes de pouvoir d'achat, de salaire, d'emploi, de conditions de travail, qui font l'objet essentiel de préoccupations des travailleurs et des luttes en cours.

Elles rappelleront qu'une participation réelle des travailleurs ne peut se concevoir sans qu'intervien-

nent des changements fondamentaux, sans que soit limitée efficacement la puissance des grands groupes financiers notamment par la nationalisation et la gestion démocratique des secteurs clés de l'économie, ce qui suppose de profondes transformations politiques.

(« Communiqué C.G.T. », N° 115.)

L'INFLUENCE ÉTRANGÈRE DANS L'INDUSTRIE FRANÇAISE

Une étude réalisée par les services du Ministère du Développement industriel et scientifique (dans la revue mensuelle de l'INSEE « Economie et statistique », janvier 1974) montre qu'en 1971 le quart des ventes de l'industrie française (à l'exclusion des industries agricoles et alimentaires et du bâtiment) était réalisé par des entreprises sous contrôle ou influence étrangers. Mais pour certaines de ces entreprises l'influence n'est que partielle (participations minoritaires entre 10 et 50 %). Aussi un indicateur plus précis a été construit : l'« indice de pénétration » qui reflète plus exactement l'influence réelle de l'étranger dans l'industrie française. Cet indice diffère selon la variable économique sur lequel on le construit (11 % si le poids de chaque entreprise est mesuré par les effectifs occupés, et de 16 ou 17 % si on retient les ventes ou les investissements).

Ainsi qu'on peut le constater, l'implantation des entreprises sous contrôle ou influence étrangers est très variable selon les secteurs d'activité (l'indice de pénétration « ventes hors taxes » dépasse 50 % dans le machinisme agricole, les pétroles et, avec la variable « investissements », dans la construction électrique-électronique). On notera que, en 1971, 90 % des implantations proviennent des U.S.A. (et se situent dans la région parisienne) et de la C.E.E. (et se situent dans les régions frontalières du Nord et de l'Est).

(« Intersocial » n° 71, 7 mars 1974.)



en ouvrant notre courrier

COMMENT LE C.E. EST-IL CONSULTÉ SUR L'AFFECTATION DE LA CONTRIBUTION PATRONALE POUR LA CONSTRUCTION ?

L'article 2 de l'Ordonnance du 22 février 1945, modifiée, dispose que « le Comité d'Entreprise est consulté sur l'affectation de la contribution de 0,9 % sur les salaires à l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet ».

Ces textes ne donnent pas au C.E. le droit de modifier la décision d'affectation prise par l'employeur, ni le droit de gérer la contribution de 0,9 %. Néanmoins, pour « consulter » le C.E. et pour permettre à celui-ci de donner son avis, il est évident que l'employeur doit fournir tous les renseignements utiles : mode d'affectation choisi ; nom et adresse de l'organisme bénéficiaire ; nombre et destination des logements réservés, le cas échéant, en contrepartie de la contribution ou noms des bénéficiaires de prêts ; conditions, etc. Le Comité doit pouvoir poser toutes les questions nécessaires à une consultation correcte.

Le Ministre du Logement a confirmé que cette consultation du C.E. doit permettre notamment aux représentants des salariés « de veiller à la plus judicieuse utilisation des fonds recueillis, notamment au profit du logement des travailleurs immigrés », ou « de veiller à ce que la répartition des sommes investies soit géographiquement équitable ».

Pour infléchir les décisions patronales d'affectation des investissements, les syndicats, informés par le C.E., peuvent recourir à l'action revendicative. En outre, après avoir pris connaissance des besoins en logements des travailleurs de l'entreprise, le C.E. peut émettre le vœu que la contribution soit affectée à des constructions H.L.M. à usage locatif et transmettre ce vœu aux offices H.L.M. de la localité ou de la région.

Nous publions, ci-après, un modèle de vœux à faire adopter en séance plénière du Comité d'Entreprise, par les membres présents.

Même si le vœu est adopté, l'employeur reste maître de la décision finale et le C.E. ne doit pas accepter la responsabilité de la désignation des rares bénéficiaires de logements disponibles. Mais en exigeant de contrôler l'affectation des sommes provenant de cette contribution patronale, il peut, en conjuguant ses efforts avec ceux des organisations syndicales et de tout le personnel, faire prévaloir la forme d'investissement la plus favorable aux salariés.

Le Comité d'Entreprise des établissements ... délibérant le ... sur l'affectation de la contribution de 0,9 % des salaires pour l'effort de construction, conformément aux dispositions de l'Ordonnance du 22 février 1945 modifiée le 18 juin 1966, émet le vœu que les sommes ainsi recueillies soient versées à l'Office Public d'H.L.M. de ... afin d'être utilisées dans la construction de logements à usage locatif pour le personnel de l'entreprise.

Le C.E. mandate son secrétaire pour transmettre cet avis à l'Office H.L.M., au maire et à l'inspecteur du Travail.

Mis aux voix, ce vœu a été adopté par ... voix contre ...

POUR BÉNÉFICIER D'UN CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE, LES SALARIÉS DOIVENT-ILS PRÉSENTER UNE DEMANDE ?

Le congé de formation professionnelle, destiné à tous les salariés, est un droit. Toutefois, le congé de formation n'est pas attribué automatiquement, les salariés doivent présenter à leur employeur une demande. Cette demande d'autorisation d'absence doit être formulée au moins soixante jours à l'avance, lorsqu'elle comporte une interruption de travail consécutive de six mois ou plus et au moins trente jours à l'avance lorsqu'elle concerne la participation à un stage de moins

de six mois ou un stage à temps partiel.

La demande doit indiquer avec précision la date d'ouverture du stage, la désignation, la durée et l'organisme qui assure cette formation (voir modèle ci-après).

Dans les dix jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître sa décision. S'il refuse la demande, les délégués du personnel doivent intervenir auprès de lui. A défaut de délégués, il convient de se mettre en rapport avec le syndicat C.G.T. de la localité.

Lorsque plusieurs demandes se trouvent en « compétition », les demandes à satisfaire en priorité sont, dans l'ordre : celles qui ont fait l'objet d'un report, celles qui sont formulées par des travailleurs ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise.

A (...), le (...) 197...

M. (...) Adresse (...)
employé en qualité de (...)
depuis le (...)
Date d'entrée dans l'entreprise...

Monsieur le Directeur,
Je désire suivre un stage de ... (indiquer la nature du stage : conversion, perfectionnement, formation, etc.) à temps plein ou partiel d'une durée de ... jours (ou heures) selon les modalités suivantes : (préciser, le cas échéant, les heures des cours).

Pour me permettre d'assister aux cours (ou au stage) qui ont lieu à ... (désignation et adresse du centre) à partir du ... 197..., je vous demande de bien vouloir m'accorder l'autorisation d'absence prévue par la Loi du 16 juillet 1971 et l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, mes salutations distinguées.

Signature.

Vers quel équipement sportif ?

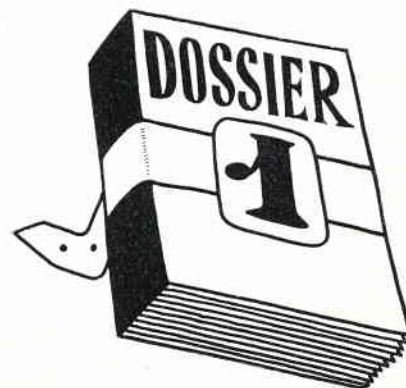
« Sport et loisirs sportifs », « Sport et éducation physique dans les colonies », « Le sport et le développement social au XX^e siècle » « Sport à l'entreprise », un dossier : « Les activités physiques et sportives »... ce sont quelques titres glanés parmi les nombreux articles, reportages et études parus dans « la V.C.O. » sur les problèmes sportifs. Ils reflètent l'attention assidue de la rédaction de la revue à propos d'une activité physique la plus socialisée de l'homme contemporain, engageant la responsabilité de notre mouvement syndical pour contribuer à son développement le plus riche. Ainsi différentes assises nationales de la C.G.T. ont souligné avec force la nécessité de promouvoir une action de loisirs, sportive et culturelle dans les C.E. et organismes équivalents des secteurs public et nationalisé. Pour répondre aux questions posées, pour approfondir notre réflexion, pour aider les collectivités dans leurs initiatives, « la V.C.O. » a diffusé une documentation permanente en ce domaine. Aujourd'hui elle ouvre un nouveau dossier pour mieux affirmer notre maîtrise des sujets soulevés par la progression sportive : nous tentons une approche sous l'influence des profondes transformations sociales, du développement des sciences et des techniques, du développement global (intellectuel et physique) de la personnalité mais aussi de la nécessaire rationalité dans les investissements en équipements.

Le sport — conquête culturelle de l'homme parce que création de celui-ci — confirme la perfectibilité motrice, psychologique, intellectuelle et sociale de l'être humain, comme également il est lié à toute l'activité de la société : techniques, urbanisation, équipements, financement.

Les activités sportives prennent une place de plus en plus large, le rôle des C.E. en devient d'autant plus important. Les Comités d'Entreprise investissent en des infrastructures diversifiées en fonction des besoins et de la disponibilité des travailleurs : ensembles sportifs, aires d'évolution dans les centres ou colonies de vacances et parcs de loisirs, installations de sports d'hiver, gymnases, micro-équipements, matériel de pratique, etc. Souvent ils coordonnent leurs moyens avec ceux d'autres collectivités afin d'améliorer le réseau des réalisations. Ils apportent leur soutien aux luttes du monde du travail et de ses organisations syndicales et démocratiques pour obliger patronat et Etat à répondre favorablement aux exigences de la population.

En présentant cette première partie du dossier « Vers quel équipement sportif ? », nous abordons tout d'abord la situation actuelle du sport et notre conception fondamentale de la pratique sportive afin d'inscrire la deuxième partie — à paraître dans une future édition — consacrée à l'analyse des infrastructures dans la logique de l'évolution des besoins humains.

(D.C.)



LA PRATIQUE SPORTIVE A NOTRE ÉPOQUE

Le renvoi en « deuxième lecture » par l'Assemblée Nationale du projet de budget pour 1974 du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Loisirs, a mis en lumière une nouvelle fois la politique antisportive et anti-jeunes du pouvoir des monopoles. En constante régression en valeur réelle depuis plusieurs années, le budget du gouvernement Messmer-Giscard d'Estaing ne représente que 7/1 000^e du budget total de la nation (1). Encore faut-il préciser qu'il faut une protestation quasi constante pour éviter une détérioration encore plus accentuée.

LA SITUATION

La société française est en crise et quoi qu'en disent les laudateurs du « sport neutre » (qui n'ont nullement désarmé) le mouvement sportif n'échappe pas à la crise générale. Mais il est peut-être nécessaire de bien s'entendre sur les mots, au moment où le gouvernement des trusts tente de remettre en



cause le principe des « activités physiques et sportives à l'école » que nous considérons comme une composante fondamentale de l'éducation. La classe ouvrière bien entendu ne saurait être indifférente devant de telles intentions qui ont d'ailleurs reçu un commencement d'exécution.

Dans un texte prononcé en 1968, Yvon Adam explique : « Le XX^e siècle est celui des profondes transformations sociales, du développement accéléré des sciences et des techniques, mais aussi celui de l'essor des activités culturelles les plus diversifiées et du développement universel du sport.

(1) Le lecteur doit comprendre que ces lignes ont été écrites avant la mort du Président Pompidou. Il s'agit du reflet de situation à l'heure de l'impression de cette édition trimestrielle.



Le sport, partie intégrante des besoins historiques nouveaux, communs à l'humanité toute entière, est devenu en un demi-siècle une composante importante de la culture moderne, un facteur nouveau du développement humain, un élément nécessaire de la formation humaine la plus avancée.

S'insérant profondément dans l'histoire de l'humanité, le sport n'échappe pas aux mouvements politiques et économiques. Il est lié aux grandes luttes que mènent les hommes pour le droit au bonheur. »(2)

Or, il suffit de regarder autour de soi pour constater que le droit pour tous et toutes — et cela dès la plus tendre enfance — à la pratique sportive est systématiquement entravé par la politique du pouvoir. Dans le domaine de l'école, nous savons aujourd'hui que la formation, le développement des aptitudes s'organisent dès le plus jeune âge, de manière féconde et universelle entre 7 et 14 ans, autour de la motricité. Ce n'est là qu'un aspect.

Dans un autre ordre d'idées, nous soumettons à la réflexion de nos lecteurs cette appréciation du chercheur soviétique Korobkov qui affirme « que sans le sport l'avenir de l'humanité serait en danger ». Il se réfère à l'académicien de son pays Alexandre Berg « qui a calculé que si vers le milieu du XIX^e siècle 94 % de toute l'énergie produite et consommée sur la terre était obtenue par la force musculaire de l'homme et des animaux domestiques, aujourd'hui la force musculaire n'en produit que 1 %. Il est probable que bien avant l'an 2000 cet unique pour cent sera pratiquement égal à zéro ». Et il ajoute : « L'hypodynamie, c'est-à-dire l'insuffi-

(2) « Sport et développement social au XX^e siècle ». On peut se procurer cet ouvrage à la F.S.G.T. (24, rue Y.-Toudic, 75 - Paris).



sance d'activité motrice, est qualifiée à juste titre de mal du siècle ».

Cette appréciation est corroborée par de nombreux chercheurs français et étrangers. On peut mesurer, là aussi, le mal fait à la nation par la politique menée depuis plus de quinze ans.

COMMENT QUALIFIER CETTE POLITIQUE ?

Différents « arguments » sont mis en avant depuis quelque temps, et plus ou moins épisodiquement. Les rencontres internationales et leurs résultats n'auraient plus qu'un intérêt tout à fait secondaire. L'essentiel est ailleurs dit-on, dans le domaine de la pratique par la plus grande masse. Notons en passant que les tenants de cette théorie nouvelle ne le faisaient pas faute, il y a peu de temps, de décerner les plus hautes distinctions aux champions vainqueurs, alors que

les mêmes oubliaient les « Prix Nobel ». De plus sans pour autant tomber dans le chauvinisme, nous ne pouvons être d'accord avec une « appréciation » qui finit par nier les rapports étroits pouvant exister entre les diverses formes de pratique sportive, qui veut les opposer, alors qu'elles sont complémentaires ; et nous voulons que la jeunesse française — aussi la jeunesse ouvrière — puisse tenir également sa place en ce domaine dans le concert des Nations.

Un autre procédé constamment utilisé est la diversion : obligation théorique depuis 1969 du « tiers temps pédagogique » à l'école primaire, généralisation des cinq heures hebdomadaires dans le second degré alors que rien n'est fait pour créer les conditions concrètes de réalisation, bien au contraire. Dans ce secteur comme dans les autres, le pouvoir ne respecte pas — loin de là — ses propres décisions : par exemple, la 3^e loi-programme (VI^e Plan) d'Équipement sportif et socio-éducatif, pourtant bien modeste par rapport aux estimations de la très officielle « commission des activités sportives et socio-éducatives du VI^e Plan ».

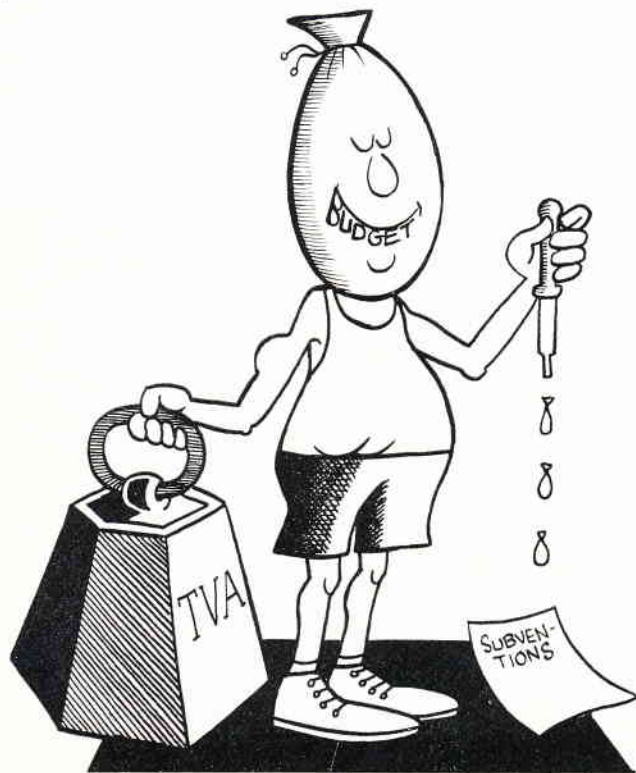
Par ailleurs, les enfants et les jeunes seraient paresseux, les parents « refuseraient de comprendre », les médecins « seraient complices ». Bref, tout le monde est responsable, sauf ceux qui sont installés au pouvoir depuis 1958.

En outre, comme nul ne peut nier et ne cherche à nier que les bases matérielles pour la pratique sportive se sont considérablement développées depuis deux décades — bien qu'insuffisantes par rapport aux besoins —, ils veulent là aussi s'en attribuer le mérite alors que pour l'essentiel — par le biais de la TVA — les communes et les C.E. ont pratiquement tout financé. Mieux encore, là également ils entendent donner aux grandes banques les moyens de nouveaux profits par le truchement des projets dits industrialisés (piscines, complexes évolutifs couverts) et dits économiques, que les collectivités sont contraintes d'accepter et d'améliorer sérieusement à leurs frais pour qu'ils soient à peu près valables et offrent des garanties élémentaires de sécurité. Et peu de gens ignorent maintenant que les grandes banques profitent de ce marché créé par le pouvoir à leur intention.

Nous ne ferons pas le catalogue de toutes les initiatives et démarches faites par les milieux dirigeants à cet égard. Ce serait trop long. Mais il nous faut tout de même souligner le développement du sport-spectacle, du sport commercialisé (boxe, football, basket, etc.). En fait le capitalisme considère la pratique sportive comme un objet de consommation, et non comme un moyen de formation humaine.

Nous avons, dans ce premier volet, fait un panorama fort incomplet, même quand nous aurons ajouté que dans ce domaine l'anti-soviétisme et les attaques contre les pays socialistes ne sont pas absents d'activité, car la grande bourgeoisie — quoi qu'elle dise — n'oublie aucun secteur dans son front de lutte.

J. G.



LE PROBLEME DES BESOINS

De nombreuses analyses et de multiples sondages ont été publiés depuis plusieurs années ; les conclusions qu'on peut en tirer semblent concorder. Les Français désirent, pour leurs enfants comme pour eux-mêmes adultes, une organisation plus sérieuse des activités physiques et sportives. Les résultats connus s'inscrivent en faux contre les affirmations des hommes du pouvoir accusant la population de « paresse » et de désintérêt vis-à-vis de la pratique sportive.

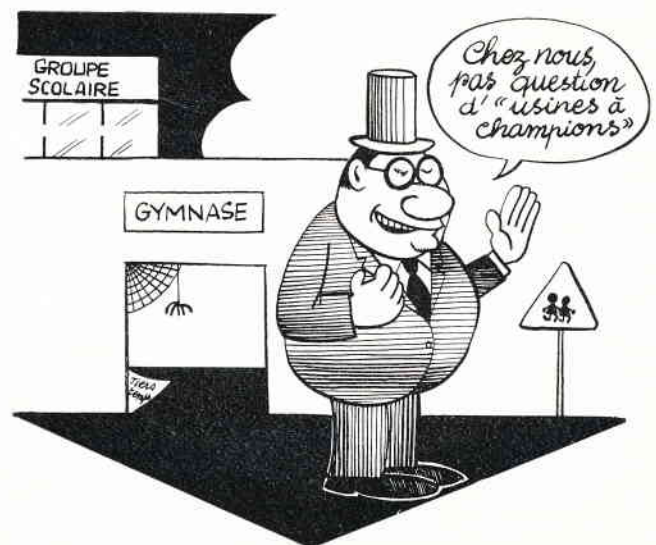
Mais il est effectivement encore difficile de définir avec précision, scientifiquement le besoin. Il s'agit là pour nous, fondamentalement d'un besoin d'ordre biologique, d'un besoin éducatif, mais qui ne sont pas toujours ressentis. Ils n'apparaissent pas dans les priorités à l'époque actuelle qui est aussi celle des grandes luttes sociales, dont l'intensité s'accroît en permanence. Il ne faut pas non plus ignorer l'efficacité d'un certain « matraquage » publicitaire que chacun peut constater. Ni à la radio, ni à la télévision, ni dans la presse de la grande bourgeoisie, les choses ne sont présentées ainsi. Ce sont l'aspect spectaculaire (qui n'est pas niable), l'aspect passionnel, aussi l'aspect chauvin et diversionniste qui prennent souvent le dessus pour des raisons politiques et commerciales d'ailleurs rarement séparées.

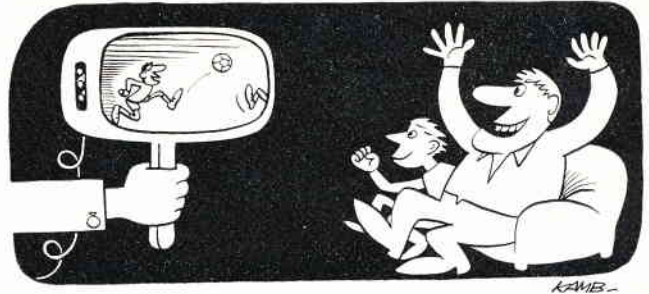
Dans ce domaine comme dans tous les autres, seuls un changement de société, une école nouvelle, un environnement tout différent pourraient permettre de créer les conditions d'une véritable formation sportive conforme à l'esprit humaniste de notre temps.

UNE CREATION CONTINUE

D'autres éléments ne doivent pas être oubliés. Le mouvement sportif mondial est solidement structuré. Chaque branche est dirigée par une Fédération Internationale qui élabore les règles, les règlements et coordonne les calendriers internationaux. Que la composition des organismes directeurs soit encore très nettement marquée par les représentants des pays depuis longtemps adhérents, c'est un fait qui ne doit pas cependant faire oublier l'influence désormais acquise par les responsables sportifs des pays socialistes, porteurs de nouveaux idéaux du mouvement sportif, soutenus dans leurs interventions par la puissance des idées de coexistence pacifique, de la lutte pour la paix dans le monde entier.

Il ne faut pas non plus perdre de vue la constante évolution du mouvement sportif. C'est en effet une création continue. Des « spécialités » naissent, se développent (handball à sept, judo, parachutisme, volley-ball, etc.) dont on parlait à peine voici vingt-cinq ou trente ans ou même plus récemment. D'autres évoluent, modifient leurs règles, les enrichissent (football, basket, etc.). Certaines autres, comme le cyclisme, rencontrent dans plusieurs pays dont le nôtre, de grandes difficultés. (Pour des raisons commerciales, mais aussi d'infrastructure à cause de l'impossibilité de plus en plus grande d'organiser sur route).





D'autres encore changent de caractère, la nature même du mouvement se modifie. Pour ne prendre qu'un exemple, le gymnaste 1974 n'a plus guère de points communs avec celui de 1900. Le développement de l'industrie, la modernisation des moyens de production ont changé, le caractère du geste du travailleur et le geste sportif ont suivi la même évolution. Par ailleurs les moyens de communication, les techniques nouvelles ont donné naissance à des sports nouveaux. En outre les caractéristiques géographiques de chaque pays déterminent dans une grande mesure les possibilités de pratiquer telle ou telle spécialité sportive.

A ces notions essentielles, il faut en ajouter deux autres.

1. Citons l'élévation constante du niveau des performances. Il sera facile d'en juger en comparant les résultats actuels avec trois performances prises au hasard, réalisées par les vainqueurs des Jeux Olympiques d'Athènes en 1896 en athlétisme : 100 m, 12 secondes ; 400 m, 54 secondes 2/10 ; disque, 20 m 15.

On peut d'ailleurs dire que pendant très longtemps, certains records apparaissaient comme inaccessibles ; dans cette mesure, on n'essayait pas de les battre.

On s'aperçoit que certaines performances qui étaient classées comme extraordinaire voici quelques années (5 000 m, saut en hauteur, etc.) sont maintenant réalisées par un grand nombre d'athlètes.

Il s'agit là de considérations rapides sur des sports où le jugement mathématique est possible, mais dans d'autres spécialités sportives comme les sports collectifs, comme la gymnastique, on constate une amélioration technique indiscutable due certainement à la recherche scientifique spécifique, aux conditions d'entraînement, à la qualité du matériel et sans aucun doute aux conditions générales de vie qui se sont modifiées.

2. Enfin, dernière caractéristique : le progrès quantitatif du nombre des sportifs dans le monde entier et l'extraordinaire développement du sport féminin dans la plupart des pays, en commençant par l'U.R.S.S. et les pays socialistes.

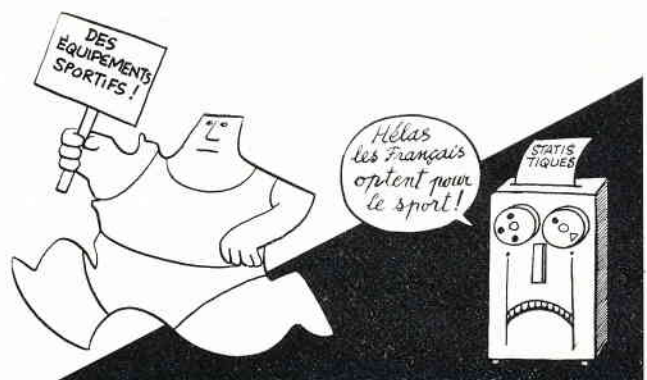
PRATIQUE SPORTIVE ET CONTEXTE SOCIAL

Indiquons qu'aux Jeux Olympiques d'Helsinki en 1952, la délégation française de 275 sportifs comprenait seulement 28 ouvriers et 4 paysans. Sur 28 ouvriers : 4 métallurgistes..., pas de mineurs, pas d'ouvriers du bâtiment, pas une seule ouvrière du textile !

La proportion est restée à peu près toujours identique pour tous les Jeux qui ont suivi. A vrai dire, les responsables préfèrent ne plus publier des statistiques qui les condamnent et démentent leurs affirmations.

Si on en croyait encore, voici quelque temps, les déclarations fracassantes et les émissions télévisées, le sport français était en plein redressement et participait au grand renouveau de notre pays « s'acheminant vers une civilisation des loisirs ».

Nous ne contestons nullement que l'une des caractéristiques du mouvement sportif contemporain soit la généralisation de l'intérêt que lui portent les masses, sous les jours les plus divers, allant de la pratique au spectacle direct ou télévisé, mais ce phénomène sportif demande à être analysé puisqu'il ne s'échappe pas de la nature de la société dans laquelle il se développe.



Aussi brutal que cela puisse paraître, il n'y a pas de progression sensible de la pratique sportive dans notre pays. A quoi peut être due cette quasi-stagnation de la pratique ? Beaucoup de raisons peuvent être mises en avant : absence quasi totale de l'éducation physique à l'école primaire, non-crédit du besoin, manque d'équipements, de cadres, etc. Mais il en est une que les idéologues spécialisés de la grande bourgeoisie veulent absolument dissimuler et qui pourtant est bien réelle : la pratique est souvent impossible en raison de l'état psycho-physiologique dans lequel se trouve le jeune travailleur ou le jeune étudiant.

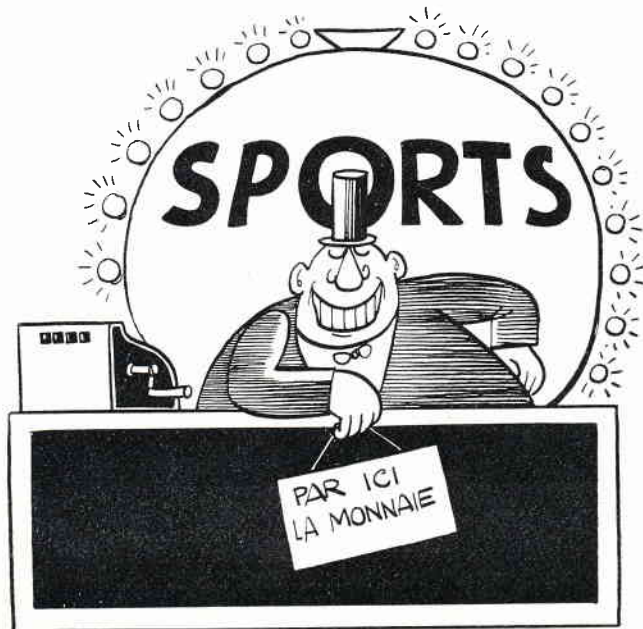
En effet, le sport est par nature compétition et participation active totale. Il suppose une volonté d'action. En un mot, il exige l'intégrité physiologique. Il n'est donc éprouvé en tant que besoin qu'à partir d'un certain moment de la vie sociale : le travailleur soumis aux cadences à raison de 45 heures et plus par semaine, n'est pas réellement disponible pour la pratique sportive. Il faut d'abord qu'il récupère, qu'il se délasse avant de faire des efforts physiques maxima. Ce n'est qu'au troisième moment de son temps libre qu'il sera capable de participer à l'action collective hautement organisée qu'est le sport.

De plus, nous savons que fatigue nerveuse et fatigue mus-

culaire s'additionnent, qu'il n'y a pas de compensation de la première par la seconde.

PRATIQUE SPORTIVE ET LOISIRS DE VACANCES

Il faut souligner que les loisirs de vacances sont souvent à l'inverse de la pratique sportive. L'exode des vacances — besoin de notre époque — est conditionné en évasion, récupération, sinon incapacité d'action.



Ces activités de loisirs nécessaires pour réparer les forces de travail se situent au premier et deuxième moment du temps libre... Elles peuvent être plus ou moins passives alors que, nous l'avons vu, le sport c'est l'action, la participation à

l'organisation collective, selon des normes qui répondent à l'évolution historique du mouvement sportif.

A partir du moment où on doit admettre l'extension des loisirs et du mouvement sportif, l'objectif pour certains est de l'utiliser à leur profit. L'Etat qui a tout fait pour freiner cette expansion devient alors l'organisateur du temps libre, planifie tout de la production à la consommation... y compris les loisirs et le sport.

Le travailleur qui aspire à rompre avec l'isolement et la mutilation dus au travail, qui souhaite organiser librement son temps de repos, se retrouve devant un système qui veut se charger maintenant de lui organiser ses loisirs en le transformant en individu standard... C'est le conditionnement de millions de citoyens par la télévision où on tente de donner à chacun l'illusion qu'il participe au mouvement sportif.

Mais c'est aussi les sports et les loisirs comme nouvelle marchandise... où on investit en achetant les montagnes et les bords de mer...

Ainsi, il apparaît nettement que les instances dirigeantes de la bourgeoisie déterminent de plus en plus le sens du loisir et le contenu même du mot « sport » :

— utilisant l'attrait pour le spectacle sportif... elles tendent à le substituer à la pratique elle-même ;

— utilisant le besoin d'évasion et de réhabilitation engendré par les conditions de travail, elles présentent les vacances et l'activité physique comme un don.

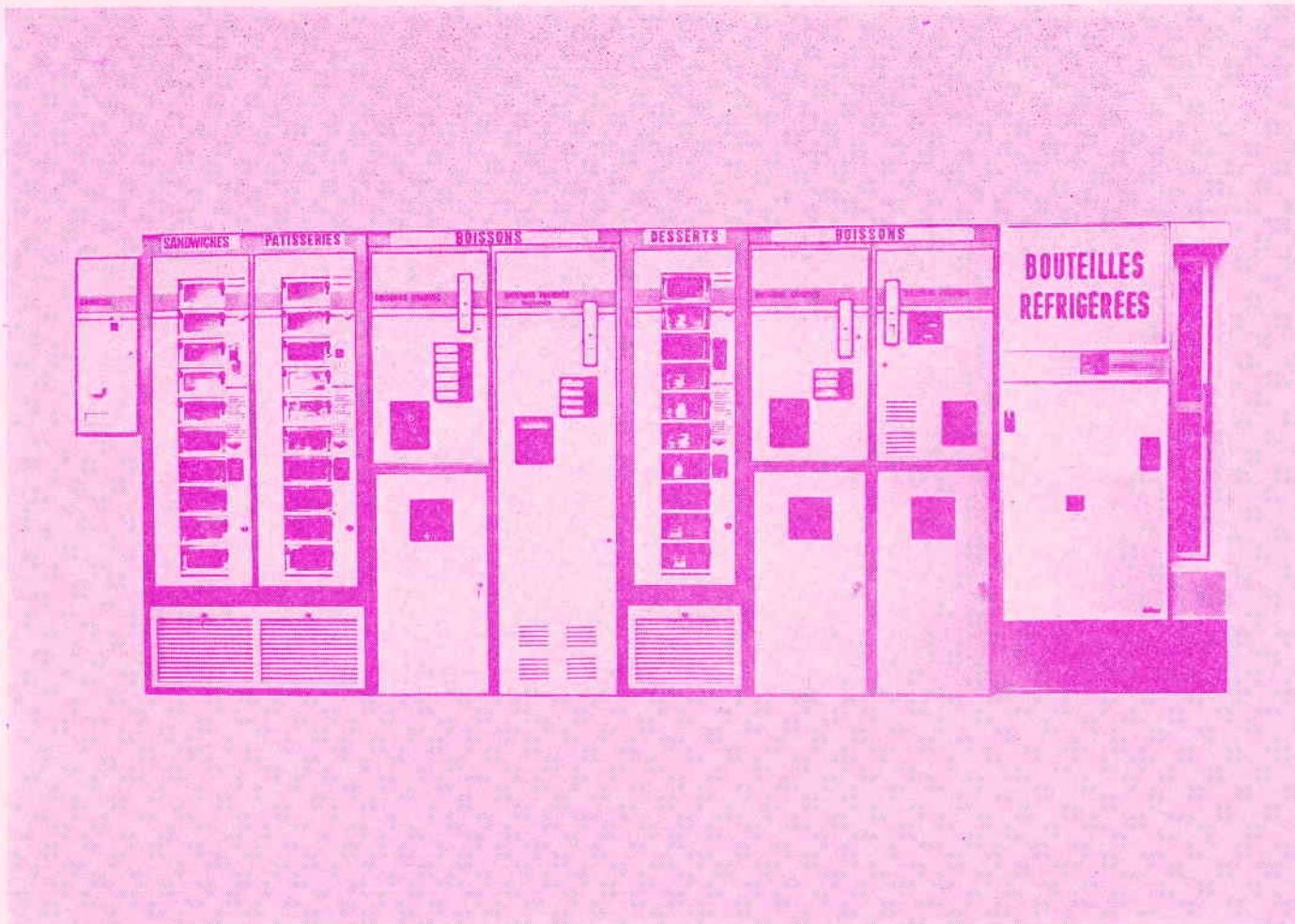
Le travailleur aliéné dans son travail le deviendrait aussi dans ses loisirs si on les laissait faire.

Mais cette planification se heurte à la clairvoyance de ceux qui opposent à la « gymnastique de pause » (10 minutes d'exercice de relaxation par jour à l'usine) que voudrait instaurer le patronat, l'exigence de la semaine de 40 heures.

De plus, à cette lutte contre la durée du travail, s'ajoutent les efforts des organisations syndicales de la classe ouvrière pour prendre en main elles-mêmes la direction des loisirs. La lutte s'élève à un niveau supérieur par la prise de conscience de cette nouvelle exploitation que serait l'organisation dans ces conditions du temps libre du travailleur.

Notre responsabilité de militant ouvrier dans le mouvement sportif est directement engagée dans ces formes de lutte qui consistent d'une part, à démystifier ces entreprises et d'autre part, à mobiliser les masses pour que ces aspects ne soient pas considérés comme secondaires.

Jean GUIMIER



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

C'est vrai, mais que faire quand les autres ne veulent pas vous servir.

En trouver d'autres tout simplement, qui ne discutent pas quand on les met à l'épreuve, qui ne ronchonnent pas quand tout le monde les harcèle, qui se taisent quand on les bouscule. Bref, des serveurs modèles.

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

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

A condition de leur "donner la pièce." Pour le service, ce qui est normal quand on pense au mal qu'ils se donnent pour vous servir à la seconde, jour et nuit, été comme hiver, sans bouger de place. C'est cela le service **Pernod-Equipement**

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

- Je désire recevoir une documentation complète.
- Je désire recevoir la visite d'un spécialiste (rayer la mention inutile).

PERNOD-EQUIPEMENT

Envoyez ce coupon à : BP 61 - 94003 Créteil - Tél. 899.91.45.

Nom _____ Nature de l'établissement _____ Raison sociale _____

Adresse n° _____ Téléphone _____



28, rue Pasteur
94800 VILLEJUIF
Tél. 677.22.60 / 726.73.05

pour

la fourniture et
l'équipement de :

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 :

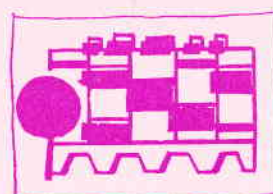
- Matériels et Matériaux.



bureaux



**colonies de
vacances**



collectivités

adressez-vous



à 1 seul fournisseur

consultez-nous



les œuvres sociales dans la fonction publique

C'est devenu un lieu commun de parler de l'indigence des Services Sociaux au plan de la Fonction Publique.

Le retard accumulé depuis toujours en ce domaine, la politique sociale rétrograde du pouvoir, sont à l'origine d'une situation désastreuse pour les travailleurs au service de l'Etat. Examinons comment ce vaste secteur d'activité en est arrivé là, en évoquant successivement :

- 1 - l'origine du Comité Interministériel des Services Sociaux ;
- 2 - son rôle et sa composition ;
- 3 - la situation sociale et les moyens financiers différents selon les administrations ;
- 4 - la crise actuelle ;
- 5 - les besoins et les revendications à satisfaire.

ORIGINE DU COMITÉ INTERMINISTÉRIEL DES SERVICES SOCIAUX

Ce n'est qu'à l'issue du mouvement de mai-juin 1968 que l'action sociale au plan de la Fonction Publique a fait l'objet de négociations entre représentants du gouvernement et syndicats. Une commission de travail, paritaire, a analysé longuement la situation de ce secteur en vue de rechercher des solutions.

Un rapport de synthèse, le rapport Jouvin (du nom du Conseiller d'Etat présidant la commission) a été transmis au Premier Ministre en juillet 1969. Retenons l'introduction de ce rapport qui met en relief la situation :

« D'un point de vue purement technique on peut en effet relever que l'empirisme qui a régi depuis la Libération la matière des problèmes sociaux de la Fonction Publique, a conduit à des résultats qui ne peuvent être tenus pour pleinement satisfaisants : quelques administrations ont pu donner à leurs services sociaux un certain développement, tandis que d'autres se sont trouvées, pour des raisons diverses, dans l'impossibilité d'aller au-delà de solutions partielles, voire embryonnaires. Il en est résulté des disparités peu justifiées soit entre administrations, soit entre le secteur public et les secteurs privé ou parapublic. Cet empirisme a été en outre à l'origine d'un développement du système des

aides indirectes qui consiste à financer les services sociaux par prélèvement sur des crédits budgétaires ayant objectivement une autre affectation... »

Les organisations syndicales, et la C.G.T. en particulier, exigeaient dès cette époque que :

- les crédits sociaux s'élèvent à 3 % de la masse des rémunérations des actifs et des retraités ;
- la gestion des services sociaux soit assurée par les représentants des personnels.

Cette seconde proposition n'avait bien sûr de sens que dans la mesure où la première était admise.

Le Secrétaire d'Etat, en réponse à cette prise de position des organisations syndicales, avançait l'idée « d'un programme pluri-annuel » et d'une « augmentation des crédits sociaux inscrits au budget des charges communes » destinés à constituer la première dotation de ce programme. Le gouvernement écartait donc la proposition syndicale « d'une indexation des crédits sur la masse salariale ».

Il acceptait le principe de la mise en place d'un Comité Interministériel en matière sociale.

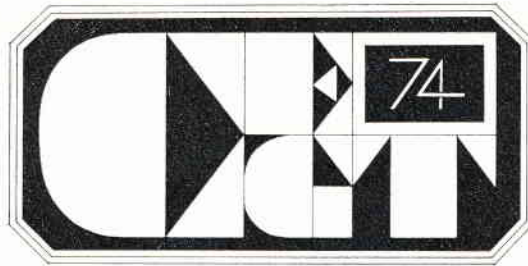
ROLE ET COMPOSITION DU COMITÉ INTERMINISTÉRIEL

C'est au « Journal Officiel » du 14 juillet 1970 qu'un Arrêté du 19 juin est publié, créant ce Comité. Le gouvernement joue la montre...

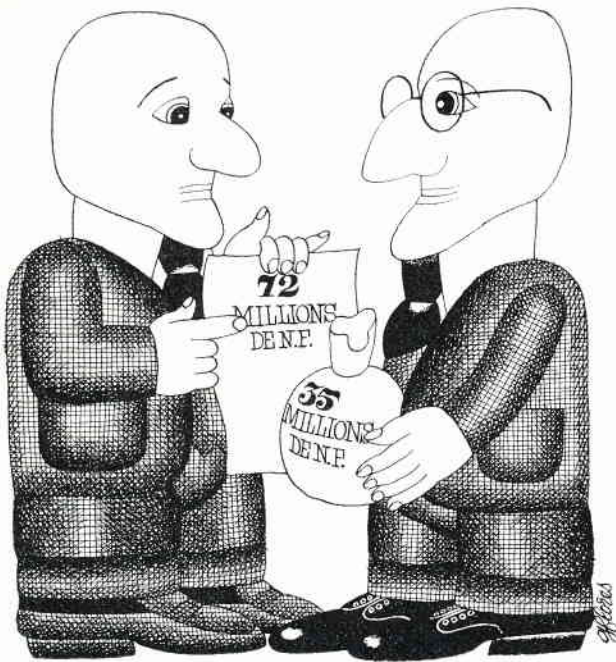
L'Article 1^{er} définit le rôle de cet organisme, l'Article 2 précise la composition.

ART. 1^{er}. — Il est institué auprès du Ministre chargé de la Fonction Publique un Comité Interministériel consultatif des Services Sociaux des administrations de l'Etat. Ce Comité est chargé notamment :

- de rassembler tous renseignements sur les réalisations des différents départements ministériels et sur leurs projets ;
- d'étudier les mesures de coordination et d'harmonisation des services sociaux ;



- de recueillir auprès des départements ministériels les éléments d'information nécessaires à une évaluation des crédits sociaux concernant les actions financées sur le budget des charges communes ;
- de proposer la répartition des crédits inscrits au budget des charges communes soit pour l'action propre des départements ministériels, soit pour des actions à caractère interministériel ;
- de définir les actions à entreprendre sur le plan interministériel, notamment en matière d'équipements et d'installations, ainsi que les modalités de mise en œuvre de ces actions.



- ART. 2. — La composition du Comité est la suivante :
- le président nommé par arrêté du Ministre chargé de la Fonction Publique ;
 - huit représentants titulaires et huit suppléants de l'administration nommés également par arrêté ministériel ;
 - onze représentants titulaires des organisations syndicales représentées au Conseil Supérieur de la Fonction Publique, dont :
 - deux représentants de l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires C.G.T. ;
 - deux représentants de la Fédération Générale des Fonctionnaires Force-Ouvrière ;
 - deux représentants de la Fédération Générale des Fonctionnaires C.F.D.T. ;
 - deux représentants de la Fédération de l'Education Nationale ;
 - un représentant de la Fédération Française des Cadres de la Fonction Publique C.G.C. ;
 - un représentant de la Fédération Générale des Fonctionnaires C.F.T.C. ;
 - un représentant de la Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires et Agents de l'Etat.

On retiendra du rôle ainsi défini, deux aspects essentiels : proposer la répartition des crédits inscrits au budget ; définir les actions à entreprendre.

On notera aussi un déséquilibre de façade : 8 représentants de l'administration ; 11 représentants des syndicats.

Nous verrons plus loin combien cela est factice.

STRUCTURES SOCIALES ET MOYENS FINANCIERS DIFFERENTS SELON LES ADMINISTRATIONS

Outre le Comité et le budget des charges communes au plan interministériel, chaque ministère peut avoir des structures sociales différentes mais aussi des moyens financiers plus ou moins importants.

Sur le plan des structures, disons que dans la quasi-totalité des ministères, la gestion des services sociaux est le domaine réservé de l'administration, avec tout ce que cela comporte de paternalisme dans le rôle joué auprès des agents.

Toutefois certains gros ministères, en raison des traditions de lutte des personnels ou de la prise en main des problèmes par les militants de la C.G.T. (cas des P.T.T., des Finances...), ont des structures sociales :

- au plan national (Comité National des Affaires Sociales pour les P.T.T., Conseil d'Administration des Services Sociaux pour les Finances) ;

- au plan local (Comités Régionaux des Affaires Sociales aux P.T.T., Conseils d'Administration Départementaux des Services Sociaux aux Finances).

Fonctionnant paritairement, et même — aux P.T.T. — l'administration étant minoritaire, ces organismes ont le mérite d'exister : de poser les problèmes, de recenser les besoins, parfois d'imposer des améliorations. Mais ils sont « consultatifs ». Les décisions importantes — le montant des crédits — sont toujours du ressort du Ministre qui peut fort bien passer outre à l'avis émis par l'organisme social.

Sur le plan des moyens financiers, chaque ministère dispose en principe de crédits propres dont le montant varie, non en fonction des besoins, pas même en fonction du nombre d'agents appartenant à ce ministère, mais en fonction de diverses motivations.

C'est parfois « l'esprit social » d'un patron d'administration qui pousse à faire des réalisations. C'est souvent la bataille pied à pied de la fédération ou du syndicat C.G.T. qui impose des progrès en ce domaine.

De ce fait, les prestations sociales offertes diffèrent d'un secteur à l'autre.

L'action sociale est parfois sélective, s'adressant à une catégorie d'agents, pas forcément la catégorie la plus défavorisée.

Il y a donc bien des « disparités peu justifiées, soit entre administrations, soit entre le secteur public et les secteurs privé et parapublic » comme le souligne le rapport Jouvin cité plus haut.

LA CRISE ACTUELLE

Le rôle du Comité Interministériel était donc d'harmoniser la situation entre ministères et d'assurer une progression des réalisations susceptibles de combler les retards dans le domaine social.



Nous devons constater un échec relatif. Malgré la pression exercée par les organisations syndicales — en tout cas par les représentants de la C.G.T. — qui ont formulé nombre des propositions en rapport avec les besoins des personnels, la situation demeure critique.

En 1973, le Comité Interministériel propose un budget minimum pour pouvoir faire une action valable : 65 millions de francs. Le gouvernement accorde 30 millions auxquels il sera contraint d'ajouter divers « reports de crédits » portant le total à 45 millions. Le budget des charges communes (plan interministériel) représente 0,05 % environ de la masse salariale. L'ensemble des crédits sociaux (y compris les budgets propres à chaque ministère) représente moins de 0,5 % de cette masse salariale !

En 1974, le Comité Interministériel élabore avec soin ses propositions de budget minimum. Il réclame 72 millions pour pouvoir faire face aux axes de marche qu'il s'est fixés. Le gouvernement vient d'accorder 35 millions et a fait connaître récemment qu'il n'y aurait pas de « reports de crédits » possibles.

Il refuse tout simplement de faire face à ses obligations en qualité d'employeur (un des plus mauvais qui soit). Il renie en tout cas les engagements pris dans la foulée de mai 68 d'augmenter les crédits dans le cadre d'un programme pluri-annuel en vue de combler le retard de la Fonction Publique en matière de services sociaux.

Devant cette situation, les organisations syndicales unanimes ont pris la décision le 6 septembre 1973 de suspendre les travaux du Comité Interministériel et de rester en contact en vue de prendre les mesures qui s'imposent. Les 6 et 19 février dernier, les organisations syndicales se sont réunies et ont décidé :

- de demander une réunion exceptionnelle du Comité Interministériel ;
- d'insister auprès du Ministre de la Fonction Publique pour qu'il représente le gouvernement à cette réunion ;
- de s'adresser en commun aux personnels pour les faire juges de la situation critique dans laquelle se trouve l'action sociale et de l'impossibilité où se trouve le Comité Interministériel de jouer véritablement son rôle.



L'u.g.f.f. réclame 3 % sur la masse des salaires et retraites

Le Comité s'est réuni avec la participation « pleine de sollicitude » du Secrétaire d'Etat à la Fonction Publique. Dans l'immédiat le montant des crédits (35 millions) est maintenu et a fait l'objet d'une répartition unilatérale. D'ailleurs les représentants de la C.G.T. se refusent à répartir la pénurie, ne voulant pas ainsi cautionner la politique gouvernementale. A la vérité, seules les actions en cours depuis la rentrée de septembre 1973 sont de nature à dénouer le problème. Les agents de l'Etat se battent pour des revendications fondamentales : le pouvoir d'achat, un lourd contentieux. Dans ce dernier, le problème des services sociaux a toute sa place.

COMMENT FAIRE ABOUTIR LES REVENDICATIONS ?

La liste des besoins sociaux qui se font jour est longue :

- des restaurants (subventions repas et investissements) dans les cités administratives ;
- des colonies de vacances (créations et améliorations de ce qui existe) ;
- des centres de vacances pour les agents ;
- des secours et aides pécuniaires pour les agents en difficulté ;
- des crèches (indemnités aux mères et investissements) ;
- une action médico-sociale ;
- des activités de loisirs, sportives et culturelles ;
- l'arbre de Noël des enfants ;
- un système de prêts au logement aux jeunes ménages, prêts d'honneur ;
- une action en matière de logement, en priorité en direction des jeunes (il ne faut pas perdre de vue qu'être fonctionnaire comporte l'inconvénient de déménager plusieurs fois dans sa carrière) ;
- une action en direction du troisième âge.

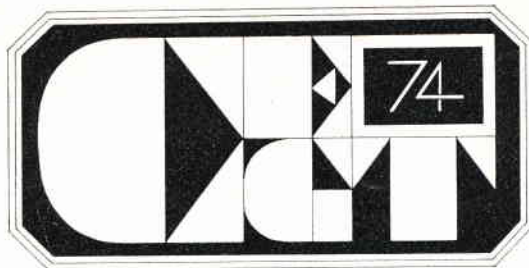
Voici donc schématiquement résumées les actions sociales auxquelles il faut faire face. De plus en plus les personnels en ressentent la nécessité.

Alors, comment satisfaire les revendications urgentes qui se manifestent ?

Dans l'immédiat, seule l'action syndicale dans toutes les administrations, de tous les personnels, est de nature à infléchir la politique de restriction budgétaire gouvernementale. Il n'y a pas d'autre solution. Nos organisations s'y emploient.

A terme, c'est à un changement fondamental des options politiques, économiques et sociales qu'il faudra procéder. Des perspectives claires existent dans le cadre du Programme Commun. De plus en plus, l'idée pénètre parmi les salariés de la Fonction Publique, comme dans d'autres secteurs d'activités, que l'unité de la gauche est susceptible d'assurer la relève d'un régime réactionnaire entièrement au service d'une minorité de privilégiés, et par conséquent d'assurer de meilleures conditions de vie et de travail à l'ensemble des travailleurs.

Claude PROUST,
Secrétaire de
l'Union Générale
des Fédérations de Fonctionnaires C.G.T.



LE processus actuel de concentration se développe d'une part par voie de fusion et absorption, d'autre part par création de groupes de sociétés. Les fusions conduisent à la réunion de plusieurs entreprises en une seule et les structures juridiques se trouvent conservées. A l'inverse, la formation de groupes de sociétés laisse subsister l'autonomie juridique de chacune des entreprises avec leurs organes propres, apparemment souverains, mais soumis en fait à une direction commune.

Le groupe est en effet un ensemble d'entreprises liées entre elles financièrement et économiquement et dépendant d'une entreprise qui en assure la direction et le contrôle. Cette entreprise dirigeante porte le nom de société mère. Les entreprises dépendantes sont soit des filiales, soit des participations, soit des sous-filiales.

Le développement de la concentration par création de groupes de sociétés présente, pour le capital, des avantages non négligeables. L'existence de filiales juridiquement distinctes permet en effet une spécialisation plus grande de l'exploitation, des possibilités de remodelage permanent de la structure générale du groupe, une plus grande souplesse pour réaliser des rapprochements entre entreprises appartenant à la même branche d'activité ou exerçant dans la même région, ou, à l'inverse, pour détacher une branche d'activité en direction d'un autre groupe.

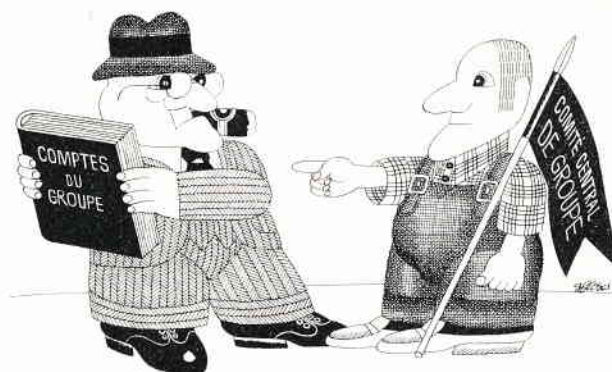
LE DROIT FRANCAIS IGNORE LE GROUPE

Ces avantages sont tels que les entreprises à structure traditionnelle n'hésitent pas à se scinder en filiales et sous-filiales, la société primitive devenant une simple société « holding » chargée de la coordination et de la direction, faisant remonter jusqu'à elle les profits réalisés dans les nouvelles entreprises résultant du démembrement. C'est l'opération dite de « filialisation ».

Le mouvement est amplifié par les avantages que présente, au plan financier, la croissance externe par rapport à la croissance interne. Cette dernière consiste à réaliser des investissements directs au sein des entreprises. La croissance externe, au contraire, procède par prises de participations dans des entreprises déjà existantes. Or, pour un même capital économique mis en œuvre, il suffit, par le processus de croissance externe, d'engager la moitié du capital et souvent même une

fraction encore plus faible si le reste du capital est dilué.

Les structures de groupe en France sont extrêmement nombreuses, non seulement pour les raisons qui viennent d'être évoquées et qui correspondent à la logique du système capitaliste, mais aussi pour des raisons historiques ou de fait. Pendant longtemps, le système fiscal d'exonération des plus-values de cessions a entraîné la création d'une multitude de filiales à la place d'investissements directs, cette procédure permettant d'obtenir une exonération définitive des plus-values,



concurrentement avec l'amortissement total du capital physique. D'autre part, en l'absence d'une consolidation légale des comptes, les concours financiers, notamment les financements bancaires, ont souvent pu être négociés de façon favorable à l'échelon des entreprises filiales, une redistribution se faisant ensuite à l'intérieur du groupe.

L'imposition des bénéfices a également fait l'objet d'un système de faveur connu sous le nom de régime des sociétés mère et filiales. Ce régime est applicable lorsqu'une société détient plus de 10 % du capital d'une autre société et même sans aucune limite, soit lorsque la filiale résulte d'un apport partiel d'actif, soit lorsque le prix d'acquisition est supérieur à 10 millions de francs. Ce système est principalement caractérisé par l'absence de retenue à la source, l'exonération de l'impôt sur les sociétés chez la société mère pour les bénéfices remontant des filiales et une imputation de l'avoir fiscal permettant une redistribution de dividendes sans pré-compte.

L'internationalisation des entreprises a trouvé aussi des avantages certains dans cette structure

la concentration et la revendication du COMITÉ CENTRAL DE GROUPE

qui permet de conserver les apparences et la nationalité des sociétés distinctes tout en organisant de façon étroite un contrôle et une direction uniques. La fiscalité française a également favorisé ces groupes multinationaux par l'introduction du système du « bénéfice mondial », laissant aux entreprises le choix entre une imposition des bénéfices dans les pays où ils sont réalisés et une imposition globale sur le bénéfice consolidé.

Malgré l'importance prise par ces structures, et à l'exception des mesures fiscales de faveur, le droit français ignore la notion de groupe bien qu'il ait défini récemment (Loi du 24 juillet 1966) les notions de filiales et de participation. Il a simplement imposé à la société mère des obligations d'information à l'égard de ses actionnaires, portant notamment sur les prises de participations et l'activité des filiales et leurs résultats.

LE G.I.E.

L'Ordonnance du 23 septembre 1967 a ajouté à ces moyens de concentration une institution nouvelle, le Groupement d'Intérêt Economique.

Le G.I.E. a officiellement pour but de permettre à plusieurs entreprises désirant conserver leur autonomie et leur individualité, de mettre en commun certaines de leurs activités et certains de leurs moyens.

Le G.I.E. est une institution originale. Il a la personnalité morale et pleine capacité comme une société de tout autre forme. Par contre, il n'a pas nécessairement pour but de réaliser des bénéfices. Il peut avoir un capital ou n'en pas avoir. Il peut émettre des obligations (ce qui était réservé aux sociétés anonymes). Ses membres sont responsables des dettes du groupement sur l'intégralité de leur patrimoine et ils sont solidaires entre eux, sauf convention contraire. La formule est essentiellement caractérisée par sa très grande souplesse et par le fait que tout membre peut se retirer dans les conditions évidemment prévues au contrat et sous réserve qu'il ait exécuté ses obligations. Le G.I.E. a connu, du fait de cette liberté d'organisation et de l'autonomie qu'il laisse aux sociétés participantes, un succès considérable. Beaucoup ont été créés à la place de fusions, d'autres l'ont été pour réaliser des ententes entre entreprises, groupes d'entreprises ou parties de groupes d'entreprises.

Les entreprises appartenant à un groupe, de même que celles qui sont associées dans un G.I.E.,

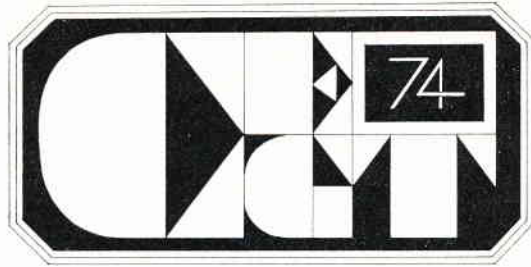
conservant leur autonomie juridique, établissent des bilans et des comptes qui leur sont propres. Dans la plupart des cas, ces bilans et comptes, qu'il s'agisse des entreprises dépendantes ou de la société mère, sont pris isolément, dépourvus de toute signification. En effet, chaque fois qu'on est en présence d'une telle structure, les sociétés qui la composent ne constituent économiquement que des branches, des démembrements de la véritable entreprise que constitue le groupe. Or, le groupe n'ayant pas d'existence juridique, n'a pas non plus de comptes. Pour pallier cette absence d'information, il n'existe qu'un moyen, c'est l'établissement de comptes consolidés. Actuellement, le Décret du 23 avril 1967 permet aux sociétés (mais ne les oblige pas !) d'annexer à leur bilan, un bilan et des comptes consolidés accompagnés d'une note exposant la méthode utilisée pour les établir. La Commission des Opérations de Bourse (C.O.B.) de son côté exige des documents consolidés dans toutes les notes d'information publiées, pour les opérations réalisées à partir du 1^{er} janvier 1971. Mais cette exigence ne s'applique, bien entendu, qu'aux sociétés faisant publiquement appel à l'épargne.

La technique de consolidation consiste à décrire la situation et les opérations d'un groupe de sociétés comme si ces sociétés ne formaient qu'une seule entreprise. Il apparaît à l'évidence que la consolidation devrait être imposée à toutes les entreprises ayant la structure de groupe et, bien entendu, l'examen des comptes par les Comités d'Entreprise devrait porter sur ces comptes consolidés et non sur les comptes individuels des sociétés formant le groupe, dont il a été dit qu'ils n'ont aucune signification économique.

Cela suppose, bien entendu, que dans de telles structures, soient également mis en place de comités d'entreprises de groupe. Cette réforme s'impose de façon encore plus évidente, puisque les Comités d'Entreprise ne sauraient valablement exercer leurs attributions économiques qu'au niveau de la direction unique de l'entité économique que constitue le groupe.

La création de Comités Centraux de Groupe rejoint le concept juridique d'unité d'exploitation qui se développe actuellement dans notre droit social. Elle devrait s'appuyer également sur une reconnaissance juridique du groupe de sociétés qui a déjà lieu dans plusieurs pays étrangers, et notamment en Allemagne par une Loi du 6 septembre 1965, qui inspirera certainement une directive actuellement en cours d'étude par la Commission Economique Européenne de Bruxelles.

R.P.



LE programme d'action de la C.G.T. pour l'extension des prérogatives des organismes équivalant aux Comités d'Entreprise dans les secteurs public et nationalisé, prévoit sur le plan de la Médecine du Travail, une application stricte d'abord, une amélioration ensuite de la législation en vigueur.

Dans ce cadre, les prérogatives des représentants du personnel doivent être affirmées sur le plan du contrôle de l'organisation et des activités du service médical. De même, il convient de répéter que les médecins du travail ne peuvent être nommés et, éventuellement, révoqués, sans l'accord préalable des représentants du personnel.

Il est intéressant d'examiner comment se posent les problèmes de la Médecine du Travail au sein d'Electricité de France / Gaz de France. En effet, en raison de leurs structures particulières, il doit être considéré que ces deux industries constituent, sur le plan de la Médecine du Travail, une entreprise unique dont l'organisation du service médical du travail fait l'objet de dispositions intérieures spéciales.

Après quelques considérations de portée générale quant au rôle et à l'indépendance du médecin du travail, les commentaires qui suivent abordent, d'abord, les questions qui touchent à l'administration proprement dite d'un service de médecine du travail important puisqu'il regroupe les activités soit locales, soit nationales, de plus de 110 médecins du travail assistés par près de 200 agents paramédicaux. Ils évoquent ensuite le rôle dévolu aux représentants du personnel qui possèdent au sein de Comités de la Médecine du Travail, les prérogatives légales dévolues aux Comités d'Entreprise.

Le rédacteur de cet article ne prétend pas, bien entendu, que la perfection est atteinte à E.D.F. - G.D.F. en cette matière. Au contraire, il est nécessaire d'attirer l'attention des militants C.G.T. sur les dangers qui menacent l'acquis de la nationalisation et les efforts permanents qu'il convient de promouvoir pour la situation existante.

La Médecine du Travail subit une dégradation qui l'éloigne chaque jour de son but : la protection de la santé des travailleurs. Cette dégradation est consécutive au fait que, dans la société capitaliste, le salarié reste subordonné aux exigences du profit. De plus, les pays du Marché Commun procèdent en toute occasion à des tentatives d'alignement de la législation sociale sur celle du pays le plus en retrait en la matière : raison supplémentaire de craindre l'aggravation des périls qui menacent la Médecine du Travail en France.

S'évertuant à isoler le médecin du travail, le patronat lui fait une situation matérielle des plus défavorables. Le seul moyen de briser cet isolement réside dans l'existence d'un syndicalisme démocratique, de masse et de classe, syndicalistes et médecins œuvrant, les uns et les autres, au service de l'homme. En effet, sans le soutien de la masse des salariés, la Médecine du Travail ne peut pas évoluer en fonction des besoins.

INDÉPENDANCE DU MEDECIN DU TRAVAIL

La Médecine du Travail, mise en place à l'E.G.F. en 1953, avait valeur d'exemple, tant en ce qui concerne l'organisation des services que le rôle dévolu aux organismes de surveillance. Elle pouvait faire montre de réalisations remarquables. Ces conquêtes avaient été obtenues, alors et sur ce plan également, grâce aux possibilités offertes par le Statut National. A l'heure actuelle, les résultats acquis en Médecine du Travail, tout comme l'ensemble des dispositions statutaires, doivent être défendus sans relâche pour éviter leur remise en cause par les adversaires de la classe ouvrière. Pour la Fédération et les syndicats C.G.T. des Industries Electrique et Gazière, le problème est posé des formes d'action à promouvoir pour éviter la stagnation, voire la régression de la Médecine du Travail, pour la doter de moyens visant à la rendre plus efficace, ni formelle, ni routinière et être, mieux encore, capable de répondre aux exigences du personnel.

Le médecin du travail doit veiller à l'adaptation de l'homme à son travail et, surtout, à l'adaptation du travail à l'homme; pour aboutir à ce résultat, il est indépendant de toute autorité hiérarchique, même technique.

S'il est le conseiller des C.H.S., des C.L.M.T. (1) des organismes sociaux, le médecin du travail est aussi celui des délégués du personnel pour toutes les questions touchant à l'hygiène et à la sécurité dans l'entreprise.

Sur ce plan, il doit multiplier les contacts, l'appui que peuvent lui apporter les représentants du personnel étant indéniable. En cas de réticences, les délégués C.G.T. ont à faire preuve d'initiative. Cette forme de lutte de l'organisation syndicale est l'un des moyens les plus efficaces pour faciliter la prise de conscience du médecin du travail et l'aider à conserver sa personnalité dans la satisfaction de sa mission.

(1) Comité Local de la Médecine du Travail.

LA MEDECINE DU TRAVAIL

à l'e.d.f. / g.d.f.

Il ne doit de comptes qu'à l'organisme de surveillance dont il a reçu l'agrément. Analysant la santé des agents, s'inquiétant de leurs conditions de travail, il a, seul, la responsabilité de ses décisions dont il ne peut être fait appel que dans le cadre général prévu par les textes, c'est-à-dire auprès de l'Inspection du Travail.

Le médecin du travail détermine, dans la visite d'embauche, si le candidat est apte au travail envisagé et non dangereux pour l'environnement. Dans la négative, il doit indiquer les postes susceptibles de convenir.

Il est juge de la nature des examens complémentaires à pratiquer, dont la Direction supporte la charge.

Il concourt à la reconversion des agents inadaptés dont la mutation doit permettre une meilleure utilisation. La Direction est tenue de prendre en considération les avis qui lui sont présentés par le médecin du travail ; elle doit faire connaître les motifs qui s'opposeraient à ce qu'il soit donné suite aux avis formulés par celui-ci.

Il est le médecin des travailleurs qui doivent lui témoigner leur confiance en le consultant spontanément.

Le médecin du travail est membre de droit du C.H.S. Il doit participer obligatoirement aux réunions et enquêtes, notamment après les accidents du travail.

Il doit disposer du tiers de son temps pour satisfaire à ses activités d'hygiéniste hors du cabinet médical, près des travailleurs. Il doit procéder à des visites systématiques et occasionnelles faites à son initiative ou demandées par un agent, par un délégué du personnel. En limitant volontairement le nombre de vacations allouées au médecin du travail, la Direction réduit, par le fait même, ses attributions, essentiellement dans son rôle d'hygiéniste. Un des aspects de la mission du syndicat est d'expliquer cet état de chose pour permettre au médecin de retrouver la plénitude de ses responsabilités au travers d'une augmentation du nombre de vacations.

LES SERVICES MÉDICAUX DU TRAVAIL

Le recours à des médecins à temps plein, n'exerçant pas en clientèle, doit être recherché. L'exercice de la Médecine du Travail est en effet inconciliable avec la médecine de soins en clientèle, en raison notamment des difficultés évidentes d'assurer dans les services, un horaire régulier. Le

temps de présence du médecin du travail doit être revu périodiquement. A l'E.D.F. - G.D.F., une majoration de 33% des temps minima légaux a été obtenue dès 1953 ; compte tenu du développement des besoins, cette majoration est à porter à 50%.

Les locaux médicaux répondent à des normes (insonorisation, condition d'accueil et d'examen) ; ils doivent comporter équipements médicaux, salle de culture physique, mobilier, fichiers.

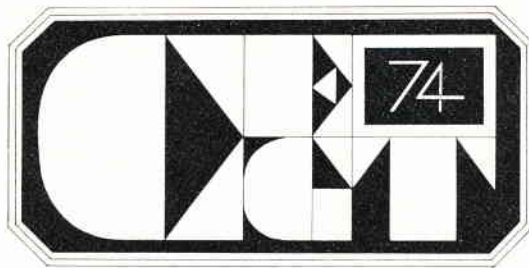
La radiophotographie doit être substituée à la radioscopie, au moyen de postes E.G.F., fixes ou mobiles. L'appel à des organismes extérieurs ne peut être envisagé que comme palliatif. Cependant, la radioscopie reste irremplaçable, en certain cas, pour renforcer l'examen clinique ; en tout état de cause, les postes de radioscopie doivent être maintenus en état de marche.

Le personnel auxiliaire médical est choisi avec l'accord du médecin du travail ; le temps nécessaire pour ce personnel est, au moins, le double de celui du médecin. Ses activités ne doivent pas être partagées avec la médecine de contrôle. Les dépenses découlant de la pratique d'examens complémentaires incombent à la Direction, le médecin du travail choisissant librement l'organisme chargé de pratiquer les examens en dehors du service médical.

La Médecine du Travail constitue en France la première expérience de médecine préventive. Elle doit être de qualité et posséder les moyens d'y parvenir, tant sur le plan de la recherche que sur celui de la pratique courante.

Dans les industries électrique et gazière, toutes les formes de collaboration avec la C.C.A.S. sont à rechercher par les médecins du travail qui, en priorité, doivent avoir recours, là où ils existent déjà, aux Centres de diagnostic et de soins de la C.C.A.S., supérieurement équipés, tant au point de vue de l'accueil qu'au point de vue technique.

Le médecin du travail doit pouvoir utiliser des méthodes nouvelles lorsqu'elles ont fait la preuve de leur valeur. Il est désormais possible d'augmenter considérablement le dépistage précoce des maladies au moyen de réactions systématiques. En effet, l'examen clinique et la radiologie associés aux examens biologiques systématiques précliniques permettent de découvrir un maximum de risques. Ces « bilans biologiques » doivent fournir les éléments d'information au médecin du travail qui, interprétant les résultats et conclusions établis par le laboratoire peut, seul, faire la synthèse de ces informations et interpréter l'élément humain à travers le diagnostic. La pratique des bilans biologiques, de même que le dépistage des affections cardio-vasculaires, le dépistage du diabète, etc. doivent être systématisés.



Les charges entraînées par le recours aux techniques nouvelles sont imputables à la Médecine du Travail pour ce qui concerne les agents de l'E.G.F. Elles restent du ressort des C.A.S. et de la C.C.A.S. s'il s'agit de leurs ayants-droit.

SURVEILLANCE DES SERVICES MEDICAUX

Les attributions dévolues aux Comités d'Entreprise le sont, à l'E.G.F., aux organisations syndicales à travers les Comités de la Médecine du Travail, pour ce qui concerne la surveillance des services médicaux du travail. Ainsi, les pouvoirs des représentants du personnel dans ces organismes sont très étendus: fixation du nombre de vacances, décision en matière d'aménagement des locaux, d'achat et d'entretien du matériel, d'embauchage du personnel paramédical, etc. Le C.L.M.T. — donc, le syndicat — doit donner son agrément à l'embauchage du médecin du travail sur la base d'un engagement conforme à la législation de la Médecine du Travail et aux dispositions propres à l'E.G.F.

Ainsi, le syndicat et le C.L.M.T., conscients des difficultés rencontrées auprès de la hiérarchie, soutiendront l'action du médecin du travail et s'inquiéteront des moyens dont il a besoin pour assurer ses fonctions. Ils contrôleront l'action du service médical et interviendront si le médecin n'exerce pas pleinement ses activités, s'il cède à la pression patronale ou s'il ne consacre pas à son service le temps de vacances prévu à son contrat. Si le médecin persiste dans une attitude contraire à l'intérêt des travailleurs, l'intervention du C.L.M.T. pourra aller jusqu'au retrait de l'agrément.

Le rapport médical doit dépasser la forme statistique qui est présentement la sienne. Il doit constituer une source effective de renseignements pour le C.L.M.T. et le syndicat, traduire les préoccupations du personnel en matière d'hygiène et de santé et, si nécessaire, faire apparaître les difficultés apportées par les directions à un fonctionnement conforme à la législation et aux intérêts des travailleurs. Ce rapport doit, aussi, permettre au médecin du travail de proposer au C.L.M.T. des perspectives d'action médicale.

Le président du C.L.M.T. convoque l'organisme, arrête l'ordre du jour des réunions avec le secrétaire, fait connaître au Comité Local ses décisions motivées sur les propositions qui lui ont été soumises. Les Directions Générales d'E.G.F. se sont empressées d'oublier ces prescriptions légales. Elles ont délégué des pouvoirs léonins aux présidents des Comités Locaux.

Par contre, le rôle dévolu au syndicat et à ses représentants au sein des C.L.M.T. est essentiel au fonctionnement de l'organisme dont l'activité dépend, pour une large part, de leurs initiatives et de leur dynamisme. Le syndicat doit ap-

précier la mission de ses délégués non seulement à la veille des réunions du Comité Local mais tout au long de l'année, démontrant ainsi qu'il estime à sa juste valeur l'activité déployée par le médecin du travail. Sur ce plan, la Fédération C.G.T. et ses syndicats agissent pour que les C.L.M.T. atteignent la plénitude de leurs prérogatives. Ainsi, à l'E.G.F., et grâce à l'action conjointe des médecins du travail et des syndicats, les Comités de la Médecine du Travail posséderont enfin l'homogénéité qui, jusque-là, leur est refusée par les Directions Générales; ils seront en mesure d'assurer effectivement les pouvoirs confiés aux Comités d'Entreprise dont ils sont l'émanation au sein des Industries Electriques et Gazières.

Pour sa part, la Fédération Nationale C.G.T. de l'Energie fait preuve d'initiatives, en multipliant les actes pour démontrer que, depuis 1953, les connaissances en matière de physiologie du travail et d'ergonomie ont connu un développement considérable. Or, ces progrès n'apparaissent pas à l'Electricité / Gaz de France où la Médecine du Travail n'a pas évolué dans les mêmes rapports.

Au niveau des exploitations et services, les syndicats C.G.T. s'intéressent de très près aux activités des services médicaux du travail afin que les médecins du travail ne se sentent pas isolés mais, au contraire, solidement soutenus face aux Directions, pour le cas où celles-ci tenteraient de les entraîner sur le plan d'une collaboration dont le personnel ferait les frais.

La Fédération Nationale de l'Energie et ses syndicats C.G.T. sont aussi attachés au rôle d'hygiéniste du médecin du travail qui doit être développé, notamment en matière d'étude et d'aménagement du travail. Les études de postes sont effectuées régulièrement par les médecins du travail qui déterminent les nuisances entraînées par le développement des techniques nouvelles et des modifications de structures des services. Les ambiances de travail font également l'objet de toute l'attention des représentants du personnel, soucieux d'éviter aux agents les répercussions sur le lieu et le plan du travail, de toutes les agressions de la vie moderne: bruit, pollution, distance, transports, etc.

La Médecine du Travail se situe sur le plan de la prévention, de la santé et de la sécurité du personnel. Là comme ailleurs, le mouvement syndical doit être présent. Au sein des industries électrique et gazière, la Fédération Nationale de l'Energie et ses syndicats C.G.T. font le maximum pour le représenter.

Claude GUILLOT,
Secrétaire
de la Fédération C.G.T. des Industries
de l'Energie électrique, nucléaire, gazière.

où en
sommes-nous ?

L'INFORMATION ÉCONOMIQUE DES C. E.

L'information est devenue un des grands lieux communs de notre époque. Tout le monde parle d'information économique, à commencer par le CNPF, mais cette expression a un contenu tout à fait différent selon les interlocuteurs.

Notre conception et notre revendication de l'information économique visent à permettre aux travailleurs de se défendre contre leurs exploiters, de connaître précisément et concrètement dans leur entreprise ou dans leur groupe d'entreprises ainsi que dans le système économique tout entier, le mécanisme de l'exploitation. Et cette revendication peut désormais aboutir car la bourgeoisie ne peut plus comme autre fois évoquer le secret et refuser toute information.

Poussé dans ses retranchements, le patronat choisit de plus en plus de « jouer le jeu de l'information », c'est-à-dire de recourir massivement à la propagande, à « l'information » de classe. Son but est de semer le doute dans l'esprit des masses pour pouvoir appliquer une politique à deux volets : intégration et autoritarisme. Quelle grande société ne dispose pas actuellement de publications à usage interne ? Celles-ci sont conçues avec beaucoup de soin et s'efforcent de diviser les travailleurs en s'adressant à eux de façon différenciée. Il faut donc démystifier le terme d'information économique.

Pour nous il n'y a pas de neutralité en économie politique. Quels que soient les sujets traités, les économistes bourgeois partent toujours du principe plus ou moins implicite que l'appropriation par les capitalistes de la valeur créée par le travail, la plus-value, est indispensable au fonctionnement de la société, et que le profit est le moteur du progrès économique et social. Les tentatives d'inspiration réformistes qui tendent à « finaliser » le capitalisme en mettant le social comme but et le profit comme moyen ne changent rien à l'affaire. Au contraire, l'économie politique des salariés qui non seulement n'ont pas de privilège de classe à défendre mais encore dont l'action va dans le sens des intérêts de l'ensemble de la population, peut se permettre d'être scientifique. En effet, elle ne repose pas sur

l'exploitation d'une classe par une autre, mais sur la recherche d'une meilleure utilisation des forces productives, en vue de satisfaire les besoins des masses populaires.

L'INSUFFISANCE DES MOYENS D'INFORMATION ÉCONOMIQUE DES C.E.

Face à l'offensive idéologique du patronat pour faire de l'information économique un formidable instrument de propagande, quels sont les moyens dont disposent les Comités d'Entreprise pour s'informer dans des conditions d'indépendance satisfaisantes et pour diffuser leurs analyses de la situation dans l'entreprise ?

Dans l'état actuel de la législation les moyens sont très faibles. D'une part, la Loi du 16 mai 1946 a conçu le rôle économique du C.E. en termes très restrictifs et formels (et pourtant son application est loin d'être généralisée) et d'autre part, l'évolution actuelle de la concentration capitaliste lui enlève une grande partie de son sens et de son efficacité. Nous allons montrer quelles sont les limites de cette réglementation.

Les C.E. reçoivent les mêmes documents et publications que les actionnaires (1) mais ces documents essentiellement financiers et comptables, dont la liste est limitative, ne permettent pas de déterminer précisément le fonctionnement de l'entreprise et de son groupe en tant que système d'exploitation de la force de travail. En effet, la comptabilité est un langage obéissant à une logique particulière qui met en évidence les résultats financiers, c'est-à-dire le critère de base du point de vue du capitaliste pour juger de la bonne marche et définir la politique à suivre à l'avenir. Donc l'analyse comptable est tout à fait insuffisante pour les salariés puisqu'elle néglige la description de la force de travail (qui n'est quan-

tifiée que de façon élémentaire par la masse salariale, les effectifs...) et la prise en compte de l'utilité sociale de la production. (C'est-à-dire la capacité des produits de satisfaire les besoins, compte tenu du pouvoir d'achat).

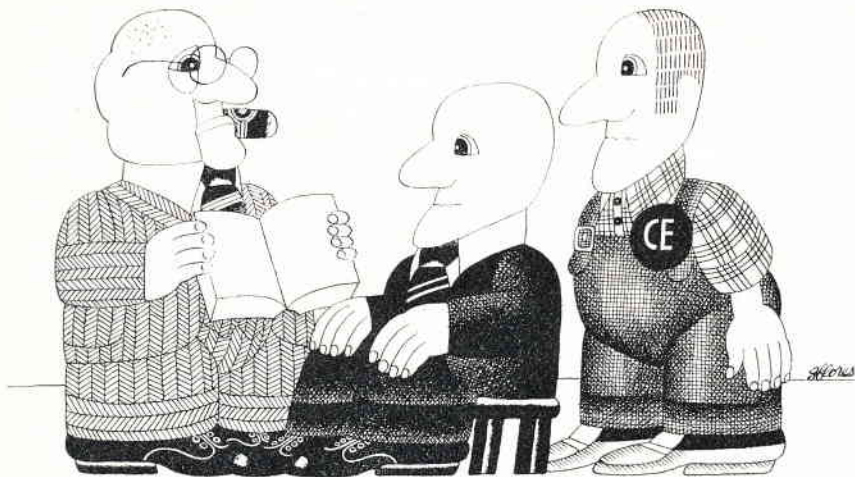
Les informations reçues par les C.E. concernent les résultats passés ce qui ne permet pas d'avoir une vue suffisamment dynamique du fonctionnement de l'entreprise, telle qu'on pourrait l'avoir en intégrant les perspectives et les plans d'action à court, moyen et long terme.

Les C.E. ne peuvent se faire assister par un expert-comptable qu'à l'occasion de la publication annuelle des comptes. L'assistance permanente d'un expert-comptable est indispensable. De plus, les C.E. doivent disposer d'un outil d'étude économique (au sens large, c'est-à-dire intégrant le domaine social, financier, de gestion...) fonctionnant sur des bases de classe — c'est-à-dire totalement indépendant de l'idéologie patronale — qui devrait en permanence informer les élus du fonctionnement de l'entreprise et de son groupe. Quels sont les points qui intéressent particulièrement les travailleurs : l'accumulation de capital et les tendances à la suraccumulation (investissements industriels et financiers) ; les exportations des capitaux (investissements à l'étranger) ; la productivité et son évolution (augmentation des cadences et de l'intensité du travail) ; les salaires, le pouvoir d'achat et l'exploitation ; la politique des prix, les produits et leur capacité à satisfaire les besoins populaires ; les transferts de plus-value au profit du capital financier et de l'Etat des monopoles ; le gaspillage des ressources matérielles et humaines dans l'entreprise ; l'exploitation des travailleurs à l'étranger ; les exportations...

Les C.E. ne disposent que de très faibles moyens pour faire connaître aux travailleurs le résultat de leurs études sur la situation de l'entreprise. La loi doit donner aux C.E. la gestion d'un budget d'information équivalant à celui de la direction.

La centralisation du capital caractéristique du capitalisme actuel se traduit par

(1) Il s'agit bien sûr des actionnaires n'appartenant pas au groupe dirigeant et on connaît la faiblesse de leurs possibilités d'information et de contrôle dans le système capitaliste actuel.



la concentration financière des entreprises en puissants groupes monopolistes. Ces groupes sont constitués par un grand nombre de sociétés unies par des liens financiers. Actuellement la plupart des grandes entreprises françaises font partie de groupes financiers très puissants et ramifiés qui possèdent une structure complexe. Le fonctionnement de l'entreprise ne peut plus être analysé de façon satisfaisante et ne peut donc être compris si l'on fait abstraction de la politique générale du groupe. Les mécanismes de transferts « intergroupe » sont extrêmement nombreux et diversifiés : transferts financiers (souscriptions en capital, prêts à plus d'un an, comptes courants et leurs contre-parties dividendes, intérêts, cessions de titres) ; transferts sur marchandises par le jeu des prix de cession à l'achat ou à la vente ; transferts par contrats de location (sociétés de financement immobilier, location d'immobilisations...) ; transferts par l'innovation (cessions de brevets ou de licences de fabrication) ; transferts au niveau de la commercialisation...

C'est pourquoi il n'est plus possible de raisonner au niveau de la société en tant qu'entité juridique mais au niveau de l'entité économique qu'est le groupe. Dans ces conditions notre revendication de Comité Central de Groupe est de plus en plus urgente. Ce Comité Central de Groupe disposerait d'informations très concrètes sur le groupe, c'est-à-dire sur toutes sociétés le composant y compris les holdings, les sociétés étrangères, les sous-traitants et les fournisseurs, les intermédiaires de distribution.

LE CAS DE LA REGIE RENAULT

Le critère d'appartenance au groupe serait bien entendu le droit de propriété des sociétés-pivots sur le capital de leurs filiales mais il pourrait être étendu aux entreprises en situation de dépendance par rapport au groupe (sous-traitants, concessionnaires, licenciés). Bien entendu, les documents comptables consolidés (bilan, compte d'exploitation, compte de pertes et profits) et un exposé très complet de

la méthode de consolidation et des sociétés concernées seraient exigés.

La Régie Renault, première entreprise française pour le chiffre d'affaire bien qu'étant une entreprise nationalisée, n'échappe pas à la règle de croissance des monopoles dans le cadre du capitalisme contemporain : elle est à la tête d'un groupe qui rassemble quelque 300 sociétés et emploie environ 200 000 salariés (contre 100 000 pour la seule RNUR) dont probablement 45 000 à l'étranger. La direction elle-même avoue environ 260 filiales puisque c'est le nombre des sociétés qui entrent dans la consolidation des comptes pour l'exercice 1973.

La structure du groupe Renault est compliquée par le fait que toutes les filiales ne sont pas rattachées directement à l'entreprise nationalisée mais sont souvent détenues par l'intermédiaire de holdings dont certains sont des sociétés étrangères (Renault Holding et Renault Finance, sociétés de droit suisse...). Ces sociétés financières constituent des écrans qui empêchent les travailleurs d'être informés des relations exactes entre leur entreprise et le groupe. Sur le plan financier notamment, l'existence de ces holdings, rouage important du mécanisme global de l'utilisation de la Régie nationalisée et de son groupe par les monopoles, s'oppose à la connaissance des flux de capitaux à l'intérieur du groupe et des transferts de plus-value vers le secteur privé.

La conférence des militants du mouvement syndical du groupe Renault, organisée par le Comité Central d'Entreprise, à la suite du refus de la direction de réunir un Comité Central de Groupe, a bien montré que le mouvement de « filialisation », la création de holdings et de sous-groupes étaient en fait destinés à rendre plus commode le pillage de l'entreprise publique par les monopoles avec, comme conséquence, une surexploitation des travailleurs puisque la Régie dans le contexte d'étatisation monopoliste doit produire davantage de plus-value, à la fois pour la transférer aux monopoles et pour l'accumulation nécessaire à sa croissance dans le cadre de la concurrence.

Cette analyse de la situation n'est pas nouvelle à la Régie. C'est pourquoi

devant la complexité grandissante du groupe et de sa dépendance croissante vis-à-vis des relations internationales — le marché de l'automobile est un marché mondial et Renault est une entreprise nationalisée à caractère multinational — le C.C.E. s'est doté d'un Service d'Etudes Economiques.

Ce service est chargé de procéder à l'étude permanente du groupe et de son évolution sur le plan économique, social, financier et dans ses rapports avec son environnement en France et à l'étranger. Il publie des notes périodiques qui répondent au besoin d'information du mouvement ouvrier sur le plan fondamental et sur le plan de la conjoncture. Mais les moyens de diffusion des résultats des études et analyses réalisées sont encore trop faibles par rapport aux besoins. Il est indispensable que les C.E. disposent d'un budget d'information économique au moins égal à celui dont dispose la direction. Celle-ci édite en effet trois publications ayant un fort contenu idéologique : « Renault-Inter », tiré à 25 000 exemplaires, « Inter-Cadres » et « Renault Information », magazine envoyé à domicile qui a une diffusion de masse. Dans ces conditions le service économique du CCE, qui est un outil essentiel pour l'information des travailleurs et de leurs élus, doit être imposé au sein de l'entreprise et du groupe pour obtenir de la direction qu'elle communique des renseignements précis et complets au lieu des banalités habituelles.

L'information des travailleurs malgré la démagogie patronale et gouvernementale ne dépend en effet trop souvent que de sources aléatoires et de documentation fragmentaire. Or il est impératif que l'information des producteurs de richesses et des salariés en général puisse être complète et indépendante. Elle sera en même temps tournée vers l'avenir, dans la mesure où le mode de production actuel fondé sur le profit et l'exploitation de l'homme par l'homme, doit être remplacé par un niveau économique supérieur, où la production serait désormais réconciliée avec les besoins, et le travail avec les aspirations créatrices.

François SIGNORINO

le secret d'un c. h. s. actif

Les A.R.C.T. (1) sont une entreprise de métallurgie de Roanne (Loire) fondée en 1922 pour un matériel de bobinage et carréage coton, industrie locale, employant alors une vingtaine de personnes. Cette entreprise groupe aujourd'hui plus de 1.700 salariés, de nombreux sous-traitants de la région roannaise et d'ailleurs en dépendent. Depuis l'évolution des tissus synthétiques, les A.R.C.T. se sont spécialisés dans la fabrication d'un ensemble de machines pour cette préparation (fausse torsion, texturation, bobinoirs, encolleuses, etc.). L'expansion des A.R.C.T. a été continue.

Faire l'histoire du mouvement syndical de l'établissement serait un peu long. Depuis sa naissance, en particulier depuis la Libération, de nombreuses actions ont été menées se traduisant pour les anciens, preuves à l'appui, par plus d'un an de grève. Le syndicat comme le Comité d'Entreprise peuvent tracer un bilan important de l'activité syndicale en général et des résultats obtenus.

Depuis longtemps, le Comité d'Hygiène et Sécurité fonctionnait dans notre entreprise, malheureusement avec un pouvoir d'intervention restreint par l'employeur. (Peu de membres ouvriers ; la direction du C.H.S. entre les mains du patronat puisque le secrétaire était un membre désigné par elle.) Personne ne prenait, au niveau des dirigeants de l'entreprise, la responsabilité de mettre en application telle mesure, telle consigne ou tel aménagement répondant aux exigences de la prévention dans le travail.

Consciente des problèmes importants que rencontraient les travailleurs des A.R.C.T. en matière d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des condi-

tions de travail, la section syndicale agissait certes efficacement avec l'ensemble des salariés pour obtenir des mesures de prévention contre les accidents. Mais cela ne pouvait être suffisant, ces actions ne devaient pas continuer à être périodiques, alors !

ÉLARGIR LES DROITS DU C.H.S.

Fort de la représentativité syndicale, aussi bien sur le plan des élections (plus de 80 % des voix des exprimées dans le 1^{er} collège « ouvriers et mensuels », 60 % dans le 2^e collège « cadres ») qu'en nombre de cartes placées (1.200 syndiqués sur 1.700 salariés), fort de la lutte idéologique menée depuis plusieurs années (620 lecteurs de « la Vie Ouvrière » chaque semaine), fort des acquis sur le plan social et salarial, il fallait franchir une autre étape : donner au Comité d'Hygiène et Sécurité son véritable rôle, mettre en place des structures visant à le rendre plus efficace, en apportant le poids nécessaire de la section syndicale, pour des réalisations concrètes.

Le syndicat a donc établi une plateforme revendicative portant sur les libertés syndicales, la garantie des avantages et rémunérations, l'hygiène, la sécurité et l'organisation du travail. Celle-ci est toujours à la base de nos luttes, l'actualité se chargeant de mettre telle ou telle revendication en avant. Nos structures syndicales permettent, à travers un conseil syndical de 80 membres bénéficiant d'une heure payée par mois pendant le temps de travail, d'avoir une mise à jour permanente.

Le Comité d'Entreprise à majorité C.G.T. a rappelé que le C.H.S. est une

commission spéciale placée sous sa responsabilité et que des nouvelles structures doivent être suggérées pour un changement profond dans le rôle des délégués et l'extension de leurs pouvoirs.

Après différentes luttes, discussions, nous avons obtenu en octobre 1972 la mise en place d'un agent technique de sécurité entrant en totalité dans l'échelle hiérarchique de l'entreprise, chargé d'exécuter les décisions prises par le C.H.S.

Mais notre plus grande bataille a été d'arracher le poste de secrétaire pour un militant C.G.T. Il a été confié à un responsable syndical, membre du secrétariat de notre section. Le nombre des représentants au C.H.S. a été doublé. Le Comité est actuellement composé de 13 délégués dont 9 C.G.T.

Le rôle du secrétaire a été défini de la façon suivante :

- a) Il contrôle tous les travaux, études, implantations de postes de travail.
- b) Il vérifie les statistiques, rapports ou comptes rendus.
- c) Il est chargé ou sera informé de tous les contacts avec les organismes officiels extérieurs (inspection du travail, caisse d'assurance maladie, C.T.R., etc.).
- d) Il propose ou sera informé des stages, conférences, séances informatives, informations ou formation des délégués ou techniciens responsables de production.

Pour que cette politique soit effective, elle appelle donc une étroite action des travailleurs, des militants du syndicat, des représentants C.G.T. du personnel au C.E. et au C.H.S., et la garantie de l'indépendance du médecin du travail vis-à-vis du patronat.

(1) Ateliers Roannais de Constructions Textiles.

Avec ce dernier, nous échangeons fréquemment nos points de vue et nous sommes persuadés que nous ne devons pas attendre que tous les médecins de travail appartiennent à la C.G.T. pour travailler en étroite collaboration avec eux. En effet, les médecins du travail, par la nature même de leur travail, de leurs connaissances, de leur conscience professionnelle, sont sensibilisés sur l'ensemble des problèmes qui nous préoccupent. Ils peuvent prendre position dans le sens des intérêts des salariés en différents domaines. Ils apportent des preuves concrètes sur l'aliénation au travail, sur les maladies nerveuses engendrées par les cadences infernales, etc. Leurs déclarations peuvent appuyer nos revendications. Le médecin du travail ne se sentant plus isolé, à la merci du patronat, peut alors être un conseiller utile au sein du C.H.S. C'est le cas dans notre entreprise.

Dans un souci d'efficacité, chaque lundi matin, tous les délégués C.G.T. élus (titulaires et suppléants), cadres et mensuels du personnel, du Comité d'Entreprise, du Comité Hygiène et Sécurité et les représentants syndicaux C.G.T. se rencontrent en une réunion commune, afin de discuter et décider les orientations, de faire le point des revendications, d'analyser les problèmes inhérents aux secteurs ou parties d'usines. Chaque militant est ainsi concerné et peut répondre dans tous les domaines aux attaques du patronat.

Les délégués C.H.S. assurent régulièrement les visites d'ateliers, engagent la discussion avec les travailleurs et établissent une lettre revendicative sur les différents points ayant trait à l'hygiène et à la sécurité. Après discussion avec la direction, de nouvelles visites d'ateliers ont lieu afin de cons-

tater l'état des réalisations demandées et accordées. Un rapport complet est fait et chaque point en litige fait l'objet d'une nouvelle réunion appuyée par l'ensemble des travailleurs.

LES REVENDICATIONS PRÉSENTES

L'ensemble de nos actions portent sur :

a) l'allègement de la charge de travail : des accords importants sont déjà appliqués (réduction de l'amplitude de la journée de travail, réduction de la durée de l'exposition aux risques, temps de repos toutes les heures, etc.) pour une partie des travailleurs dont les travaux sont pénibles ou insalubres ;

b) l'aménagement des lieux de travail : aération, assainissement de l'atmosphère, ventilation indispensable, climatisation, éclairage, insonorisation et espacement entre les postes de travail ;

c) l'aménagement des postes de travail : actuellement, nous sommes en lutte pour réduire la pénibilité des postes, des charges de travail ; le problème est posé à la direction et nous sommes en discussion sur la réduction progressive du travail au rendement ; nous savons que ce n'est pas une mince bataille et qu'elle ne trouvera peut-être pas sa solution demain, mais cela permet au moins d'avancer dans

ce domaine et d'éviter que l'employeur accentue sa pression ;

d) la formation des techniciens : elle doit s'adresser aux responsables de matériels de production pour leur donner conscience de l'importance de la sécurité des hommes.

L'ensemble de ces actions demande d'énormes efforts de la part de la section syndicale et des travailleurs. Mais la lutte de tous les jours permet d'obtenir des possibilités nouvelles dans la prévention, telle que celle de pouvoir arrêter les travaux si ceux-ci présentent un caractère dangereux pour la vie et la santé des salariés. Si cette application n'est pas officialisée dans un compte rendu, elle n'est pas moins pratiquée par chaque membre du C.H.S.

Egalement nous obligeons le patron à ne pas se servir des travailleurs comme les pions d'un échiquier ; celui-ci doit communiquer la nature des mutations, les affectations nouvelles, la qualification et la formation de l'ouvrier employé au poste, la production imposée, l'horaire de travail (équipe ou journée continue) et demander l'avis du médecin du travail. Il s'agit d'un accord auquel nous attachons une très grande importance afin d'éviter la mutation d'un salarié pour des motifs autres que professionnels, ou une affectation à des postes de travail à haute productivité, voire sur machines, sans formation ou adaptation.

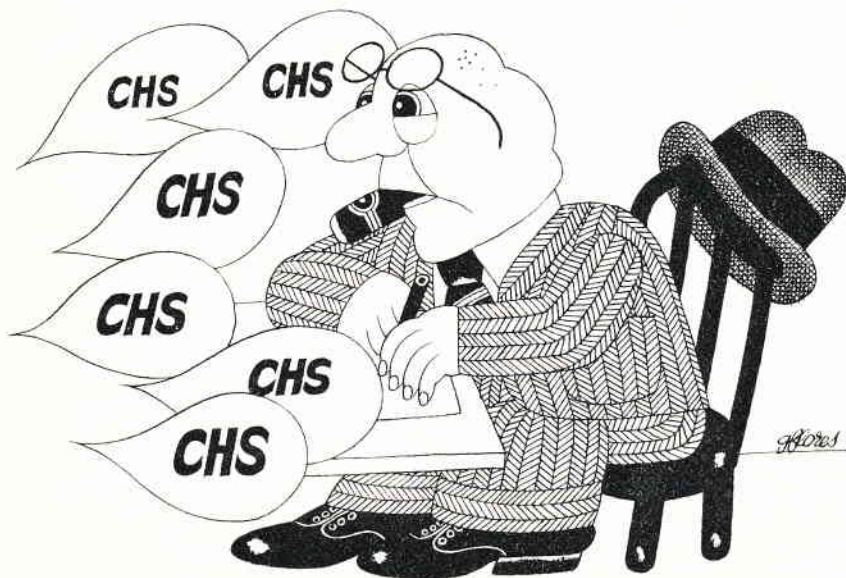
Le plus important de nos acquis, c'est la libre circulation des délégués du personnel, du C.E. et du C.H.S. ; de plus, les membres du Comité Hygiène et Sécurité ne sont pas restreints dans leur temps de mission. Chaque membre, suivant ses interventions, passe environ 30 à 40 heures par mois pour assurer ses fonctions (enquêtes sur les accidents, revendications des travailleurs, interventions, etc.).

Dire qu'aujourd'hui tout a été réglé aux A.R.C.T. serait certainement osé. D'énormes obstacles existent encore. Nous sommes conscients que ces acquis seraient vite remis en cause par le patronat si le syndicat C.G.T. relâchait son attention.

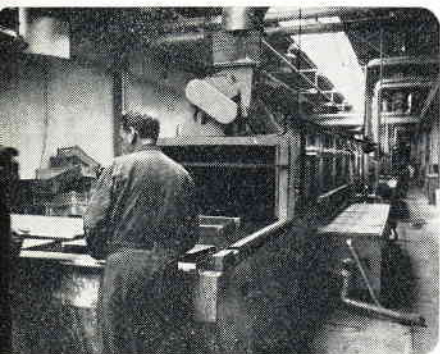
Aussi sommes-nous attentifs aux efforts de la C.G.T. pour obtenir des améliorations législatives en faveur du pouvoir d'intervention des délégués C.H.S. et leur protection, du développement de la prévention comme de la garantie de la santé et de la sécurité des salariés dans les entreprises.

S. FEUGERE.

Secrétaire du C.H.S. aux A.R.C.T.



L'intervention du C.H.S. aux A.R.C.T. a débouché sur l'installation d'un dispositif d'aspiration des particules de chrome sur les machines à polir. Une action préventive de nos délégués contre la maladie du siècle quand on connaît les effets cancérogènes de ces éléments.



▲ Cette machine pourtant nécessaire, les ouvriers des A.R.C.T. l'appellent le « petit monstre » tellement elle a meurtri la chair des hommes... Il a fallu un C.H.S. pour qu'enfin une protection sûre soit installée.

◀ Carter de protection avec micro-contact de sécurité sur machine pneumatique multibroche : encore une action positive des délégués C.H.S.

▲ A la suite de l'action des délégués C.H.S., l'employeur a fait installer un train de dégraissage à utilisation de lessive à faible acidité (pH 5,6 environ), entraînant la suppression des vapeurs nocives (trichloréthylène). Le travailleur n'intervient plus au cours du cycle de traitement.

LES RESTAURANTS D'ENTREPRISE

un problème qui nous intéresse



Ce n'est un secret pour personne que pour se maintenir en bonne santé il est nécessaire, entre autres, de se nourrir correctement, à sa faim certes, mais aussi de façon équilibrée. Il est indispensable que la journée de travail comporte une coupure permettant la consommation d'un repas chaud, complet, varié, offrant la liberté du choix.

De ce principe, découle un certain nombre de conditions à remplir. Accueil en nombre de places suffisant et dans un cadre reposant, choix des menus, qualité, quantité, prix, satisfaction dans le déroulement du service, sans mettre en cause les conditions de travail et de rémunération du personnel des restaurants.

Le document de réflexion paru dans « le Peuple » n° 934 (février 1974) en vue de la préparation de la Conférence Nationale des C.E. et organismes équivalents organisée cette année par la C.G.T., aborde justement le problème des restaurants d'entreprise.

Il nous semble très important de traiter de cette question dans un temps où la restauration d'entreprise se développe à un rythme soutenu, constituant un marché qui n'échappe pas à la convoitise des traiteurs dont certains ont une grande dimension, ce qui se traduit inéluctablement par la recherche du profit maximum, y compris en exploitant durement le personnel de préparation et de service.

L'énumération des critères qui font que nous considérons la restauration à l'entreprise comme un service social, devrait faire apparaître le temps laissé aux travailleurs pour le repas, particulièrement dans les grandes entreprises. C'est le cas de Renault-Billancourt où l'organisation de la production conduit à travailler par équipes alternées.

Outre les perturbations dans la vie familiale et les déséquilibres sur la santé des travailleurs, ce système réduit à trente minutes le temps imparti au repas. Même si le lieu d'habitation est

proche de l'usine, il n'est pas possible dans ces conditions de revenir à son domicile pour consommer un repas chaud et complet. Cette organisation de la production imposée par le patronat oblige les restaurants d'entreprises à préparer des repas pour le midi et pour le soir. C'est donc un problème important qui a ses répercussions au niveau de la recherche et de l'emploi du personnel de restauration et des charges venant peser sur la gestion.

Nous ne pouvons aborder la question de la restauration à l'entreprise en dehors du grave problème du pouvoir d'achat dont le patronat et le pouvoir sont directement responsables dans le système économique où nous vivons. Deux directions concourent au même but de profit et donc d'exploitation intensive : la détermination des prix de vente les plus hauts possible et les bas salaires, plus particulièrement pour les O.S.

Ainsi une nourriture suffisante est-elle conditionnée également par le niveau des prix de vente des plats pour une qualité correcte. A travers ceci se trouve posée la question bien connue des militants, de l'indispensable reconstitution de la force de travail dont la nourriture est un des aspects.

Au C.E. Renault, nous nous préoccupons beaucoup de cette question. Nous avons pu constater dans le passé qu'à chaque augmentation des prix des plats décidée pour tenter d'équilibrer la gestion correspondait une baisse de la consommation :

1. Défection d'un certain nombre de consommateurs.

2. Recherche par ceux qui restaient des plats les moins chers, l'abandon de la viande, des hors-d'œuvre, des fromages ou des desserts. L'augmentation appliquée au niveau du prix des plats ne se répercutait pas entièrement sur la recette globale. Nous tombions aux environs de 40 % seulement des travailleurs de Billancourt qui prenaient



où en sommes-nous ?



leurs repas dans les restaurants gérés par le C.E. La proportion des repas servis sans viande était alarmante (en juin 1970, nous atteignons 20,75 % sur l'ensemble et 40,57 % dans un restaurant où se retrouvent une grande proportion d'O.S. à forte majorité de travailleurs immigrés).

Parmi les 60 % que nous ne touchions pas, combien n'ouvraient qu'une maigre gamelle ? Combien se contentaient d'un casse-croûte ? Combien ne prenaient qu'un repas par jour ? La Direction de la Régie a prétendu que cela était dû aux habitudes alimentaires des travailleurs immigrés. En mai/juin 1968, nous avons décidé de servir des repas gratuits à ceux qui occupaient l'usine et à 2 F pour les autres ; aucun repas sans viande n'a été servi. Il en fut de même durant le lock-out de 1971 et la lutte des O.S. des presses au printemps de 1973. La démonstration était éclatante !

Chaque augmentation des prix de vente engendrait un mécontentement bien compréhensible, mais qui se tournait généralement contre le C.E. et sa majorité C.G.T. D'aucuns, et les gauchistes n'étaient pas les moins ardents, se servaient de cette situation pour tenter d'amoinrir les positions de la C.G.T.

Trois solutions se présentaient :

1. l'abandon de la gestion par le C.E. ;
2. la subvention par le C.E. ;
3. l'appel à la lutte.

L'abandon ou la subvention par le C.E. étaient préconisés et soutenus par les autres syndicats qui n'ont toujours pas révisé leur position à l'heure actuelle.

La C.G.T. après de nombreuses discussions et réflexions se retrouvait seule pour appeler à la lutte sur la base de l'attribution d'un chèque-restaurant pour tous, solution ne favorisant pas une partie du personnel par rapport à l'autre. La décision était prise en février 1970 de bloquer les prix de vente des plats. A la quasi-unanimité les consommateurs ont approuvé cette orientation de la C.G.T.

Voici donc quatre ans maintenant que les prix sont bloqués. Les résultats sont probants :

- Le nombre de consommateurs représente maintenant près de 50 % des travailleurs de Billancourt. Nous manquons de places dans certains secteurs, la lutte est donc aussi engagée pour la construction par la Régie de nouvelles unités de restauration.

- En décembre 1973, les repas sans viande sont tombés à 8,32 % (12,37 % dans le secteur d'O.S. qui atteignait 40 % auparavant).

- La Direction de la Régie a dû verser des subventions complémentaires (hors contribution annuelle versée pour le fonctionnement du C.E.) :

8 millions en 1973, qu'il lui faudra réajuster en tenant compte de la hausse considérable des prix et de la progression du nombre de consommateurs.

Notre objectif reste : que chacun ne paie que la valeur des denrées et des boissons consommées, toutes les charges devant être supportées par l'employeur. Nous n'y sommes pas encore parvenus, mais la voie est ouverte.

La question n'est donc plus posée en terme d'équilibre de la gestion en faisant payer aux travailleurs le prix de revient réel du repas. Il est injuste de faire supporter aux travailleurs le coût de la préparation, de la distribution, des frais administratifs alors que c'est le patronat lui-même qui oblige à prendre le repas sur le lieu de travail. La restauration est en fait un élément indispensable à l'accomplissement de la production et doit donc être supportée par l'employeur au moins en ce qui concerne les frais généraux.

Ceci nous conduit à dire que le problème des restaurants d'entreprises, de leur gestion lorsque c'est le C.E. qui en a l'initiative, doit être abordé, comme pour les autres activités sociales, sur le terrain de la lutte de classes pour l'obtention des moyens financiers et matériels indispensables.

Il est bien évident que cela ne peut être l'affaire que de quelques spécialistes, élus du C.E. ou non, mais bel et bien reposer sur l'activité du syndicat. L'analyse de la situation particulière à chaque entreprise, l'orientation à définir, la prise de décisions et leur application, l'action à mener, la recherche de l'unité nécessaire, ne peuvent être que l'œuvre de l'organisation syndicale au même titre que les autres aspects de l'activité du syndicat.

Marcel GAU,
membre du Comité Exécutif du
Syndicat C.G.T. Renault/Billancourt.

INITIATIVES CULTURELLES

au c. r. a. s.

paris/saint-lazare^{*}



militants c.g.t. et autres élus du personnel lors de la présentation de l'exposition « barbusse »

1968 ! Ce sont les résultats revendicatifs connus. l'extension des libertés syndicales. C'est à la S.N.C.F., la levée de la discrimination exercée pendant dix-sept ans à l'encontre de la C.G.T. et une amélioration de la consultation des représentants du personnel dans les instances statutaires, notamment dans les Comités d'Activités Sociales. C'est aussi le procès-verbal de négociation du 4 juin qui stipule « la participation des organisations syndicales à la gestion des œuvres sociales ».

Cette situation fait réfléchir et agir plusieurs militants des syndicats du Secteur de Paris/Saint-Lazare. Dans les mois et les années qui suivent les représentants C.G.T. du personnel dans les Comités Locaux d'Activités Sociales, en accord avec la direction du Secteur Fédéral, rejettent l'attitude exclusivement oppositionnelle mais ils refusent également l'apparente participation à la gestion de « bonnes œuvres ». Simultanément ils demandent et obtiennent la possibilité, selon le cas, de participer, de diriger, de réaliser en tant que représentants élus.

Ces nouveaux droits ont une application très nuancée et leurs limites feraient sourire certains responsables de Comités d'En-

* Comité Régional d'Activités Sociales du secteur S.N.C.F. Paris/Saint-Lazare.

où en
sommes-nous ?

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.

Timbre

**la vie
des collectivités
ouvrières**

33, rue Bouret

PARIS-19^e
(Seine)

Timbre

**la vie
des collectivités
ouvrières**

33, rue Bouret

PARIS-19^e
(Seine)

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

NOM : Prénom :

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

Adresse complète :

Département :

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

**A
QUALITÉ,
CONVENANCE
et
PRIX
ÉGAUX,**

*donnez
votre préférence
aux annonceurs
de*

la "v. c. o."

Remplir et
retourner
à

**la vie
des collectivités
ouvrières**

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

treprise. Ils s'exercent dans des secteurs d'activités diverses : arbres de Noël, colonies de vacances, Centres de jeunes et d'enfants de cheminots (C.L.S.H.), etc. Les militants C.G.T. s'inspirent des bilans positifs de réalisations des élus des travailleurs. Les C.E. ont fait bien plus en matière d'activités culturelles et de loisirs que le patronat qui a en mains les rênes du pouvoir économique et politique.

Dès 1971, le syndicat C.G.T. s'engage dans un processus de réflexion et d'action tendant à prouver que même dans des conditions difficiles, les représentants du personnel dans des organismes équivalant à des C.E. peuvent réaliser et promouvoir en matière d'activités culturelles. Ce qui est proposé, c'est l'organisation d'animations culturelles par les Comités d'Activités Sociales (CAS).

POURQUOI UNE ACTION CULTURELLE SPECIFIQUE DES ELUS C.G.T. AUX C.A.S. ?

La C.G.T. considère à tous les niveaux que le développement des activités culturelles impli-

que que l'action culturelle soit mieux maîtrisée par le mouvement syndical. Notre Secteur donne le ton. Les engagements de 1968 concernant la gestion paritaire ne voyant pas le jour, nous pensons qu'il ne faut pas attendre mais « avancer » en nous inspirant des initiatives connues des C.E. Cette démarche de pensée remet en cause la politique culturelle dans l'entreprise qui se traduit notamment :

— dans les bibliothèques, par une centralisation fonctionnelle au niveau national et par un contenu culturel insuffisant, voire appuyé par un comportement sectaire de la Direction caché sous le principe du neutralisme ;

— par une mainmise de la S.N.C.F. sur les sociétés d'agents à travers le placement de représentants de la Direction aux postes dirigeants, favorisant la conception paternaliste et corporative des activités artistiques et culturelles, phénomène le plus souvent rencontré.

Par conséquent l'activité culturelle présente dans l'entreprise ne peut nous suffire.

Cependant bien que nous nous déclarons prêts à aider, soutenir les efforts et l'action des adhérents des sociétés d'agents, notre démarche leur est présentée par la S.N.C.F. sous l'aspect d'une action concurrentielle voire politique.

Or nous ne disons pas qu'il y a un vide culturel mais nous affirmons qu'il y a insuffisance.

COMMENT EST OBTENU LE DROIT DE RÉALISER ?

Le 31 mars 1971, le problème est évoqué pour la première fois au CCAS (1) par la délégation C.G.T. et reçoit l'appui des autres élus (FMC, CFDT). Alors la Direction du personnel tergiverse. Le 26 janvier 1972, une nouvelle question est posée : « Possibilités pour les futurs

(1) Comité Central des Activités Sociales.

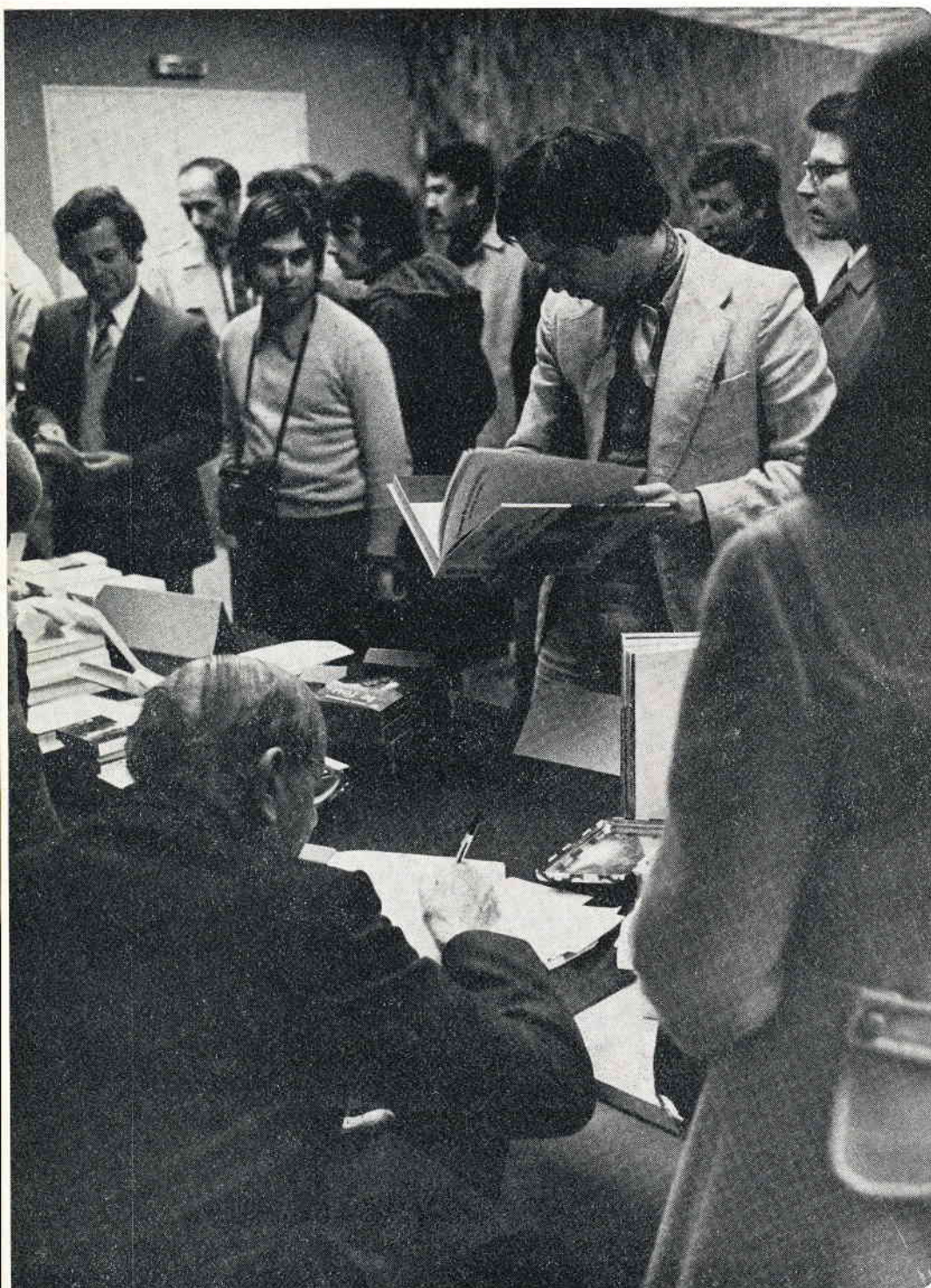
CRAS de prendre des initiatives de caractère culturel, avec des moyens financiers et matériel appropriés ». La réponse du Président se passe de tout commentaire : « Quelques expériences limitées pourront être tentées, dans des locaux désignés avec l'autorisation du Président du CRAS, aux conditions qu'il fixera, mais on ne pourra attribuer que de faibles crédits aux organisateurs ».

Malgré l'accord de principe, il faut maintes et maintes interventions pour obtenir en novembre 1972 la possibilité pour la représentation élue d'un Comité d'Activités Sociales de notre Secteur, d'organiser elle-même une activité culturelle (soit près de deux années de discussions).

C'est la première Semaine du Livre avec exposition et vente-signatures de livres ; un concours de dessins contribue à intéresser les familles à notre démarche. Les nombreuses visites de l'exposition montée par « Travail et Culture », les résultats de la vente-signatures prouvent l'accueil favorable des cheminots, des familles, des enfants, des travailleurs sociaux, à notre initiative.

En 1973, pour la 2^e année consécutive, les représentants élus du personnel au C.R.A.S. (né des réformes de structures) proposent et réalisent sous l'égide de cet organisme, avec le même succès, une nouvelle animation culturelle. Ainsi la décision est prise de célébrer le centenaire d'« Henri Barbusse, vu par les écrivains de son temps ».

Cela a permis d'apprécier les grandes possibilités existantes



pierre paraf, au cours de l'exposition « henri barbusse, vu par les écrivains de son temps »

mais aussi les limites imposées par la Direction.

D'autres initiatives, conférences médicales, recherches d'une promotion de la lecture, nos projets 1974 démontrent que la C.G.T. n'entend pas proposer une animation culturelle seulement à travers l'héritage du mouvement ouvrier.

A l'occasion du bilan 1973, les militants C.G.T. ont affirmé la volonté de poursuivre dans ce sens en 1974. Le Président du C.R.A.S. a répondu « Tout dépendra du contenu ». Il a fait part de protestations reçues à la S.N.C.F., relatives aux réalisations des représentants du personnel et dont l'origine ne nous a pas été communiquée. Aussi la concertation entre les élus de différentes organisations syndicales implique des efforts unitaires.

Notre proposition essentielle en matière d'animation culturelle en 1974, après concertation avec les élus des autres syndicats repose sur le « 30^e Anniversaire de la Libération ». La Direction réserve son accord.

Par ailleurs évoquons brièvement les difficultés matérielles : pas de siège ou de bureau de Comité, pas de téléphone ; les démarches s'effectuent dans l'ensemble en service mais elles ne sont accomplies qu'après avoir été signalées à la Direction.

Aux réalisations culturelles des représentants du personnel s'ajoute une intensification de l'activité culturelle propre à nos syndicats (Commissions de jeunes, aux stages syndicaux, réunions, etc).

Cependant, certains opposent cette activité à la bataille revendicative alors qu'elle en est une composante. D'autres ne se sentent pas concernés parce qu'il ne s'agit pas d'initiatives internes à notre organisation syndicale. Il ne nous échappe pas non plus que la grande majorité des travailleurs n'est pas encore touchée. Il est nécessaire de rechercher constamment comment éveiller à l'action culturelle l'ensemble de nos organismes syndicaux, les militants, les syndiqués.

Les élus du personnel au CRAS doivent être les artisans

d'une véritable promotion des activités culturelles dans l'entreprise au travers de leur action au sein des commissions culturelles régionales et locales, particulièrement en faveur d'une animation dans les bibliothèques de l'entreprise, des cités et ensembles locatifs, les centres de loisirs, les foyers et logements de jeunes travailleurs. Ils revendiquent notamment les moyens financiers indispensables à la réalisation d'activités, à la formation d'animateurs culturels, à la création de discothèques.

LES ACTIVITES SOCIALES DE LA S.N.C.F. ET LA REFORME DE STRUCTURES

Il n'est pas possible de porter un jugement sur notre activité si l'on ne tient pas compte des réformes de structures de la S.N.C.F. et de leurs conséquences sur les activités sociales. Pour chaque région S.N.C.F. (26), il

y a maintenant, à la place des Comités locaux (C.L.A.S.), un C.R.A.S. présidé par le directeur ou son représentant. Nous assistons à des tentatives de reprises en main.

Des moyens de participation acquis dans certains domaines sont maintenant refusés. La centralisation accentue le caractère administratif et profondément technocratique de cette réforme. Le C.C.A.S. et le C.R.A.S. n'ayant pas la responsabilité civile, toute décision dépend plus que jamais de la Direction. En définitive, les réformes de structures nous ont placés à la croisée des chemins. Ici se situe le dilemme : ou bien nous baissons les bras, ou bien malgré les obstacles à la fois pratiques et politiques, nous déployons une activité démontrant la possibilité et la nécessité de placer dès maintenant les activités sociales sous la responsabilité du C.C.A.S. — du C.R.A.S. au niveau régional — parce que leurs membres sont les élus du personnel. Nous confirmons notre choix, celui de continuer à suivre le chemin difficile qui va dans le sens de l'extension nécessaire et inévitable des prérogatives des organismes équivalant aux C.E. dans les secteurs nationalisé et public.

En février 1973, dans un bulletin social du secteur (reflet modeste des éditions correspondantes des C.E. et dont la parution ultérieure est compromise à défaut de soutien publicitaire), nous exprimons nos options :

— participer activement (au sens d'une participation et non d'une caution) dans de nombreux secteurs (colonies de vacances, centres de jeunesse, arbres de Noël, etc) ;

— œuvrer à promouvoir les activités culturelles, sportives, de loisirs, de tourisme social, à la fois par des initiatives propres au C.R.A.S. mais aussi par le soutien à toutes les sociétés d'agents afin de permettre leur développement et leur extension ;

— défendre toutes les revendications des cheminots actifs et retraités en matière d'aide sociale, de logements sociaux, de logements de célibataires, de

médecine de soin et du travail, de restaurants d'entreprise, etc.

Ces expériences illustrent l'orientation de la Fédération C.G.T. des cheminots. En effet, celle-ci envisage, dans le cadre d'une gestion démocratique de la S.N.C.F., la gestion des activités sociales par un Comité central des activités sociales disposant de la responsabilité civile, d'un budget correspondant à 3 % du budget d'exploitation. Le C.C.A.S. serait composé de dix membres dont neuf représentants du personnel. Dans une telle situation, les responsabilités des C.R.A.S. seront accrues dans de nombreux secteurs.

Si par cette modeste activité, les militants du secteur Paris/Saint-Lazare ont collectivement accompli une tâche syndicale permettant d'approfondir d'une part, le rôle des organismes équivalant aux C.E. et d'autre part, d'avancer des éléments de réflexion au programme d'action pour l'extension des prérogatives de ces organismes, on peut être satisfait. D'autant que le développement de l'action pour imposer les changements profonds contenus dans le Programme Commun passe aussi par l'activité syndicale pour étendre les droits et prérogatives des représentants élus du personnel dans les organismes équivalents des secteurs public et nationalisé.

Emile LE DUFF,

Secrétaire général
du Secteur Fédéral C.G.T.
de la Région de Paris/Saint-Lazare

LE SYNDICALISME EN SUÈDE

Depuis un certain temps, la bourgeoisie française cite en exemple le syndicalisme suédois. Alors que les structures de celui-ci sont les mêmes depuis de très nombreuses années, soudain notre patronat en découvre les vertus, en vante l'efficacité et le propose pour modèle. Ce n'est pas sans raison, nous verrons plus loin pourquoi.

ORGANISATIONS SYNDICALES

Néanmoins, des analyses souvent superficielles font apparaître le syndicalisme suédois très dynamique et constructif. Aussi, pour en juger, décrivons-nous rapidement les organisations syndicales suédoises, leurs structures et, de là, leurs possibilités et leurs limites.

Le syndicalisme suédois ne comporte pas, comme en France, plusieurs centrales d'orientations différentes. La forme suédoise est purement catégorielle : il existe un syndicat par catégorie de travailleurs et un seul. Ce sont :

— Pour les ouvriers : l'énorme syndicat L.O. (Lands Organisationen) qui rassemble 1,7 million de membres, soit 90 % des ouvriers suédois.

— Employés et fonctionnaires : la T.C.O. (Confédération Générale des Fonctionnaires et Employés). Elle regroupe 720 000 membres. Cette catégorie est syndiquée à 60 % environ.

— Cadres : la S.A.C.O. (Confédération Générale des Travailleurs Intellectuels) groupe 100 000 adhérents.

Dans la suite de cet article, nous parlerons essentiellement de la L.O.

Face à ces syndicats, comme en France le C.N.P.F., la plus importante organisation patronale extrêmement centralisée, la S.A.F. (Confédération Patronale Suédoise) ! A l'origine, cette organisation n'était qu'une « caisse d'assurance » contre les grèves. Ce fait vaut d'être souligné, car indépendamment du rôle joué par la S.A.F. dans les négociations contractuelles, son caractère

répressif subsiste : en effet, la S.A.F. reste avant tout un organisme de solidarité patronale. Ainsi, face à la solidarité syndicale (dans la grève) des organisations des travailleurs, la loi suédoise permet au patronat de répondre par un lock-out de solidarité ; ce qui constitue une arme terrible. Nous reviendrons sur cet aspect de la loi suédoise assurant au capitalisme des moyens de défense qui en disent long sur le fameux « socialisme à la suédoise » !

Dans le secteur public, l'Etat est représenté par la Direction des conventions collectives du travail (S.A.V.) qui négocie avec les syndicats autorisés à représenter les fonctionnaires.

De façon générale, le gouvernement suédois s'attache à ne pas intervenir (ou très exceptionnellement) dans les conflits du secteur privé.

STRUCTURE DU SYNDICAT LO

Il a, un peu comme la C.G.T. française, une double organisation : verticale et horizontale. Les « clubs » se regroupent en sections qui élisent des délégués d'une part, dans des conseils locaux et d'autre part, dans des syndicats. Les conseils locaux (nos U.L.) élisent des districts (nos U.D.), en même temps que les syndicats se groupent en fédérations.

Districts et fédérations constituent à leur tour :

— Le Congrès, la plus haute instance ayant pouvoir de décision de la L.O. Il compte 300 représentants et membres du Conseil Général et du Comité Exécutif qui délèguent tous les 5 ans (!).

— Le Conseil Général, la plus haute instance entre deux Congrès. Il compte 130 membres choisis parmi les fédérations. Au moins une assemblée annuelle doit être assurée.

— Le Conseil Exécutif : 15 membres choisis parmi le Congrès qui se réunissent une fois par semaine.

Comme il est aisé de le constater, les plus hautes instances procèdent aux analyses fort peu souvent. Tout en tenant compte de la moindre importance démographique de la Suède, cela tient essentiellement à la politique contractuelle de collaboration avec le capitalisme suédois ; aussi les directions syndicales n'ont pas, comme chez nous, à être constamment sur la brèche.

La caractéristique essentielle de cette organisation syndicale est donc de ne regrouper que les seuls ouvriers, à la différence de la C.G.T. française, laquelle justement s'applique à élaborer des revendications et des solutions applicables à l'ensemble des catégories de travailleurs. Il en résulte, pour la L.O., une politique revendicative limitée à des exigences quantitatives. Ce syndicat ne pose pas les problèmes en termes de lutte de classes : exploités (quelle que soit la catégorie des travailleurs) contre exploités ; il met au contraire en avant les problèmes essentiellement catégoriels.

Or, les lois et le fonctionnement du capitalisme sont partout les mêmes. Cela pose donc quelques problèmes à la L.O. qui commence d'ailleurs à s'en rendre compte et propose des réformes de structures plus hardies.

LES COMITÉS D'ENTREPRISE

Les comités d'entreprise ont été créés en Suède par une loi de 1946 modifiée et améliorée en 1958 et 1966. Les C.E. sont obligatoires dans les entreprises de plus de 50 salariés. Leurs droits sont très proches à tous égards des C.E. français et leur évolution très comparable.

Les travailleurs n'y ont aucun pouvoir de décision ni de contrôle réel. Pour tout ce qui touche à la direction et à l'organisation de l'entreprise, l'interdit patronal est rigoureusement le même qu'en France. En fait, la situation est pire dans la mesure où les comités d'entreprise suédois n'ont même pas

mine de fer de strassa



pour la solidarité



dans le sud-ouest de la suède



accès à tous les documents comptables dont nous disposons en France.

Les comités d'entreprise sont surtout consultés — et possèdent là effectivement un assez grand pouvoir — pour les questions de sécurité, conditions de travail et formation.

Les comités d'entreprise suédois ont un pouvoir, par ailleurs, très limité du fait que l'employeur n'est tenu à aucune consultation ni même information dès qu'il juge que la divulgation de certains faits peut lui nuire.

De façon plus générale, les C.E. sont

régis par les conventions collectives inter-professionnelles sous réserve de leur ratification par les associations de branches affiliées à chacune des parties signataires. C'est là un aspect primordial.

Les fédérations nationales affiliées à la L.O. ont adopté des statuts pratiquement identiques, stipulant que les décisions de grèves et d'autres mesures de coercition doivent être prises par le comité directeur de la fédération nationale. Statutairement, c'est la fédération nationale qui est habilitée à négocier collectivement. Cependant, depuis 1956, des conventions centrales se sont toujours déroulées entre la



S.A.F. et la L.O. Elles ont abouti à des recommandations L.O.-S.A.F. faites en commun à leurs fédérations respectives invitées à conclure des conventions nationales dans le cadre de la convention centrale. Les négociations centrales ont ainsi pour but de coordonner les négociations au niveau des secteurs industriels et de promouvoir une harmonisation des conditions de travail et de salaires. Formellement, c'est là un aspect assez positif qui réalise déjà, en pratique, ce que nous demandons en France pour la convention collective nationale unique de la métallurgie. Mais la signification profonde en est très différente.

POLITIQUE CONTRACTUELLE ET CONVENTIONS COLLECTIVES

Les conventions collectives nationales ont, en Suède, à peu près le même contenu qu'en France. Elles comportent toujours des dispositions relatives aux salaires, congés payés, durée du travail, etc.; elles règlent la procédure des négociations.

La différence essentielle réside dans le fait qu'elles constituent des « contrats » valables pour une période limitée allant de un à trois ans. Pendant cette période, les parties sont astreintes à respecter la « paix sociale », conformément à la loi sur les conventions collectives; ce qui leur interdit de recourir à des mesures de coercition pour obtenir le règlement des différends sur des questions concernées par la convention et touchant à leur validité ou à leur interprétation.

Sur ce dernier point, en France aussi, la dénonciation d'une convention collective répond à certaines lois. Mais radicalement différents sont les conditions et les niveaux de décisions des syndicats en cas de conflit.

Notamment, en ce qui concerne les grèves et autres actions directes, en Suède, le pouvoir ultime de décision appartient statutairement à la fédération nationale.



Ainsi, un syndicat n'a pas le droit de déclencher une grève englobant plus de 3 % de ses adhérents (!), sans avoir obtenu l'accord préalable du secrétariat de la L.O. Cependant, la L.O. ne peut refuser de donner son autorisation que « si la grève risque de provoquer de sérieuses difficultés pour d'autres syndicats affiliés, le mouvement syndicaliste dans son ensemble ou les intérêts vitaux de la nation ». Autrement dit et en clair :

- 1) un syndicat ne peut déclencher une grève sans l'accord central ;
- 2) toutes les précautions sont prises pour que le conflit ne prenne pas un caractère général, un caractère de masse d'ampleur nationale.

Dans ces conditions, il est aisé de comprendre que les conflits soient rares. En soi, on pourrait se féliciter de la chose si les avantages acquis étaient considérables. Mais examinons-les !

Pour 21 % de « mensuels », il subsiste encore 25 % « d'horaires » (payés à l'heure et surtout, 20 % de salariés payés au rendement d'équipe). Les Suédois bénéficient de quatre semaines de congés payés ; ils travaillent (depuis 1973) 40 heures par semaine. L'éventail hiérarchique des salaires, après impôts (très lourds en Suède), nous a été donné pour être de 10 à 4. Cela exclut, bien sûr, les faux salaires que sont directeurs généraux, P.D.G., etc. La retraite ne peut encore être prise qu'à 67 ans.

Les syndicats suédois considèrent comme une grande victoire leur présence acquise (1 ou 2 membres) dans les conseils d'administration. Mais ils n'y ont, comme en France, qu'un simple droit d'information et ne peuvent orienter les décisions. Dans de nombreuses grosses entreprises, les comités d'entreprise ont connaissance du bilan et du compte d'exploitation mais, à notre connaissance, l'accès à ces documents n'est pas obligatoire. Et lorsqu'on connaît la prépondérance des petites entreprises en Suède, on peut imaginer l'ignorance des faits économiques par les salariés. En aucun cas, les données ou chiffres communiqués ne peuvent être diffusés à l'extérieur et le support que constituent les experts-comptables pour les C.E. français ne semble

pas encore admis en Suède. La L.O. est d'ailleurs parfaitement consciente (au moins au niveau des dirigeants) de l'absolue nécessité de la formation économique à dispenser aux travailleurs. Et il faut reconnaître qu'elle essaie d'agir dans ce sens.

En résumé, du point de vue du contrôle économique, à l'heure actuelle malgré la puissance de la L.O., la situation semble en deçà de la législation française. L'état d'esprit assez répandu est de reconnaître une nécessaire évolution, une transformation des rapports sociaux et de production, mais certainement pas d'œuvrer pour une remise en cause radicale du système économique.

Les rapports entre la L.O. et le Parti social-démocrate, au pouvoir depuis 40 ans en Suède, sont très étroits. Si en France de nombreux syndicalistes adhèrent et militent dans des partis politiques et le font essentiellement sur une base idéologique, en Suède, cela présente un aspect très différent. A l'origine, l'adhésion au Parti social-démocrate était obligatoire du seul fait d'adhérer au syndicat. Depuis, ce caractère automatique a disparu. Son effet extrêmement bureaucratique et politiquement artificiel a cependant laissé des traces profondes. Ainsi, les plus importantes fédérations d'industries adhèrent encore collectivement au Parti social-démocrate, et tous les dirigeants syndicaux sont aussi des sociaux-démocrates. On peut non seulement craindre mais constater que cette adhésion politique ne se fait pas sur des bases claires, intellectuellement réfléchies et résultant d'un choix idéologique conscient.

DEPUIS LA GRÈVE DE KIRUNA

On est donc étonné que, malgré les liens étroits unissant la L.O. et le Parti social-démocrate (avec une présence au pouvoir de 40 ans), les avantages sociaux obtenus soient aussi maigres et, en tout cas, à peine plus importants qu'en France.

Pendant longtemps, la Suède n'a connu qu'un capitalisme « national » assez fermé

sur lui-même. Mais, depuis, les structures internationales du capitalisme se sont aussi implantées en Suède : les sociétés multinationales y fleurissent. Sont alors apparues les difficultés, les contradictions. La première grande fêlure fut la grève de Kiruna, qualifiée de grève sauvage. En fait, démocratiquement décidée par les mineurs mais bureaucratiquement refusée par la L.O., cette grève, qui fut victorieuse, concrétisa par un certain nombre de revendications à la base, une situation détériorée depuis longtemps.

Depuis, la L.O. a mis à son programme revendicatif la participation des salariés aux organes de décision et de distribution de l'entreprise, la formation économique des travailleurs dans les écoles syndicales.

De ce côté, il faut d'ailleurs constater un gros effort des syndicats suédois pour assurer aux salariés une formation complémentaire dans de nombreux domaines. De même — et c'est peut-être le point d'honneur du syndicalisme suédois — tout est mis en œuvre pour de meilleures conditions de travail, d'hygiène et de santé. Sur ces points, la L.O., principalement, a réussi à faire mettre en place dans les usines des Comités de surveillance qui fonctionnent très bien.

Un courant s'est manifesté pour que la démocratisation à l'intérieur du syndicat soit à l'ordre du jour. Une conséquence immédiate est la demande d'une démocratisation dans l'entreprise.

Ainsi, on peut constater clairement que l'évolution du capitalisme en Suède, par les contradictions qu'il met à jour et la prise de conscience qu'il provoque à terme chez les travailleurs, conduit inévitablement à une réforme profonde des structures syndicales. Le syndicalisme suédois reste l'exemple frappant d'un syndicalisme qui, étant « de masse » mais non « de classe », porte en lui ses propres limites quant aux choix fondamentaux pour les transformations profondes de la société.

François BLUMENTAL,
Membre de la
Commission Confédérale C.G.T.
des C.E. et équivalents.

quelques aspects financiers de la gestion des équipements du c. e.

Dès l'instauration des Comités d'Entreprise, certains d'entre eux qui en avaient la possibilité, ont conçu des réalisations sociales nécessitant des équipements, notamment pour les colonies de vacances des enfants.

L'évolution des besoins dans le domaine des activités de loisirs, vacancières et culturelles, a conduit les Comités et organismes équivalents à réaliser de nouvelles installations, le plus souvent avec de grandes difficultés compte tenu des ressources insuffisantes dont ils disposaient.

Mais la mise en place d'infrastructures par un seul Comité pour les seuls travailleurs de l'entreprise s'est rapidement heurtée à des obstacles résultant du nombre forcément limité de réalisations possibles. Le choix pour les travailleurs, leurs enfants et leurs familles était restreint ; l'utilisation n'était que partielle et, par conséquent, le coût de gestion relativement élevé.

En outre, les Comités des petites et moyennes entreprises n'avaient, le plus souvent, aucune possibilité dans ce domaine. Les Comités et organismes équivalents ont donc cherché des formes de

coopération et d'échanges permettant de pallier, au moins en partie, ces inconvénients.

Tenant compte de cette situation, les délégués aux Journées Nationales d'Etudes sur les Comités d'Entreprise et organismes équivalents organisées par la C.G.T. en 1965, affirmaient :

« Partant de l'expérience de vingt années de gestion des C.E., des structures de notre économie qui se modifient se traduisant par l'accélération du processus de concentration, de l'évolution des besoins de la société moderne et des moyens à mettre en œuvre pour développer les réalisations sociales, ils déclarent que la coordination des activités existantes ou en voie de l'être est devenue une nécessité de notre temps. Ils souhaitent que des mesures soient prises pour qu'une véritable coordination des activités sociales ou de certaines d'entre elles se réalisent sur la base des entreprises d'une même industrie ou interprofessionnelles. Cette coordination doit permettre une utilisation plus rationnelle des installations existantes, une gestion mieux équilibrée, l'acquisition de nouvelles installations et la mise en œuvre d'activités sociales d'un niveau plus élevé. Elle devra intéresser



non seulement le C.E. avec des moyens relativement importants mais également ceux dont les moyens sont plus limités » (1).

Le dépassement du cadre de l'établissement s'est développé sous différentes formes : échanges entre entreprises, constitutions d'associations ou de sociétés civiles, participations à des organismes spécialisés assurant des réservations, etc. La coopération entre collectivités s'est particulièrement élargie au cours de ces dernières années. Plusieurs réalisations importantes ont été assurées par des groupes de collectivités au bénéfice de

(1) Quatrième résolution (« Spécial-V.C.O. » n° 21, 1^{er} trimestre 1966).

l'ensemble de leurs ressortissants et non plus dans la limite étroite d'un seul C.E.

Les expériences faites, particulièrement dans les centres de vacances et de loisirs, ont été, le plus souvent, positives : utilisation plus rationnelle et plus complète, atténuation des coûts et, par conséquent, meilleure « rentabilité » du point de vue social, contacts et échanges entre travailleurs des différents secteurs d'activités, ouverture aux travailleurs dont les C.E. disposent de moyens modestes.

Les infrastructures mises en place correspondent à des besoins diversifiés : centres en montagne, en bord de mer, parc de loisirs, etc. Elles ont été réalisées par des groupes de collectivités différents.

Certes suivant leur nature, leur implantation géographique, les conditions de financement, les « rentabilités » sont inégales. Il en résulte des distorsions de coût et donc de prix de journée. Ces distorsions ne pourraient être atténuées que par une coordination à un niveau encore plus large entre les collectivités. Mais il reste que les situations inégales des Comités et organismes équivalents, essentiellement en ce qui concerne le montant des ressources, demeurent un obstacle important qui justifie la revendication syndicale d'un minimum obligatoire de la subvention patronale que les derniers Congrès de la C.G.T. avaient fixé à 3 % de la masse salariale (et des retraites pour les secteurs public et nationalisé).

LES INVESTISSEMENTS ET LEUR FINANCEMENT

Dans un précédent article (2), nous avons examiné les aspects financiers et comptables de la gestion des activités sociales dans les cas les plus simples, en négligeant les problèmes posés par les activités nécessitant des équipements importants, ce qui est le cas pour les colonies ou centres de vacances, les complexes sportifs, par exemple.

LA FORME DES INVESTISSEMENTS

Les investissements en équipements, (terrains, constructions, matériels) peuvent être effectués dans des formes très différentes :

— Soit par le Comité lui-même. Ces équipements sont sa propriété. Le financement est le plus souvent assuré par les excédents dégagés de la gestion. Mais il peut aussi être complété ou réglé totalement par des subventions de l'employeur en sus de celles versées annuellement par celui-ci pour le fonctionnement du Comité. Il peut également s'appuyer sur des emprunts ou avances complémentaires contractés auprès de l'entreprise ou d'organismes extérieurs.

— Soit par le Comité Central d'Entreprise ou un Comité Inter-Entreprise, chaque participant finançant une quote part de la propriété.

— Comme encore par une société civile ou une association particulière groupant plusieurs Comités et organismes équivalents. Le financement peut alors être assuré par les versements des Comités en parts de capital ou en prêts par des emprunts auprès d'organismes extérieurs.

— Egalement par un organisme exté-

rieur auquel le Comité assure un prêt à terme en échange de réservations.

— Enfin par l'entreprise avant la mise en place du Comité. Les infrastructures restent la propriété de l'employeur qui les met gratuitement à la libre et totale jouissance du C.E. (On rencontre des Comités d'Entreprise payant loyer, mais cette pratique n'est pas juste. De toutes façons, ce paiement doit être compris lors du calcul de la subvention initiale).

Les investissements en équipements, quelle que soit leur forme, posent d'une

plusieurs Comités et équivalents quand il s'agit d'une réalisation collective.

LE FINANCEMENT

Les ressources de financement peuvent provenir des ressources propres, d'emprunts à terme, de subventions. Un investissement important envisagé nécessite au préalable une étude et notamment un plan de financement.

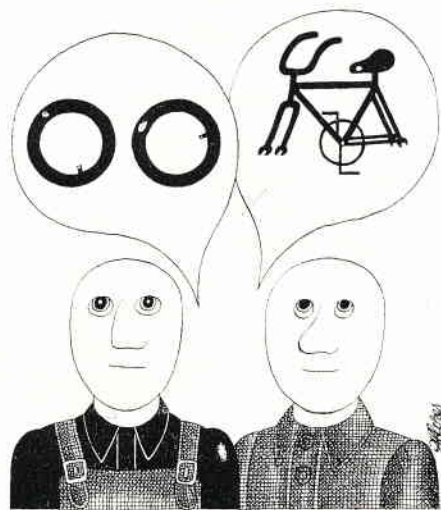
Pour un Comité, le budget doit alors être établi sous deux aspects : budget de gestion et budget de financement. Ultérieurement, le compte rendu du C.E. doit également être établi, outre le bilan, sur les mêmes bases, compte de gestion et tableau de financement. Ces deux derniers documents sont liés entre eux, mais nous ne reviendrons pas en détail sur le budget de gestion. (Voir tableau n° 1).

Le tableau de financement nécessite quelques explications concernant certaines rubriques.

L'autofinancement correspond aux ressources que le Comité a pu dégager de sa gestion, c'est-à-dire aux excédents nets de gestion auxquels s'ajoute la dotation aux amortissements. Nous verrons la nécessité de calculer la dotation aux amortissements. Mais, si celle-ci constitue bien une charge de gestion, elle ne correspond pas à une sortie en trésorerie. La dépense a lieu lors du paiement de l'équipement. En trésorerie, la dotation correspond donc à une ressource.

Le prélèvement sur la trésorerie peut avoir lieu lorsque celle-ci est supérieure aux besoins. En effet, pour assurer son fonctionnement, le Comité doit disposer d'un « volant de trésorerie » pour tenir compte du décalage existant entre les encaissements et les paiements. C'est l'expérience qui permet de déterminer de façon concrète le montant de ce volant.

Si le Comité réalise des excédents de gestion sans faire d'investissements en



part, des problèmes de financement, d'autre part, des problèmes de gestion, notamment de prix de revient. Ils sont du même ordre, soit au niveau du Comité quand il s'agit d'une réalisation propre, soit au niveau de l'organisme groupant

(2) Voir « La V.C.O. » n° 49, février 1973.

équipements, ces excédents s'accumulent en trésorerie. En règle générale, il n'est pas souhaitable de faire de telles « économies ». Mais par contre, elles peuvent

être nécessaires pour un temps quand on envisage un investissement important. L'excédent de trésorerie peut alors être utilisé.

Les emprunts à terme constituent d'abord une ressource. Mais, par la suite, lors des remboursements, ils nécessitent une sortie de fonds.

LES PRIX DE REVIENT

Le budget prévisionnel reflète la politique du Comité dans le domaine des activités sociales. Il fait, en effet, apparaître la part consacrée à chacune d'entre elles. Les documents comptables établis à posteriori — comptes de gestion, bilan, tableau de financement — permettent de contrôler la réalisation du budget, d'en tirer des enseignements pour l'avenir. Il faut donc qu'ils soient l'expression comptable de la réalité. Les comptes de gestion des différentes activités doivent faire ressortir, d'une part, le coût total d'une activité, d'autre part, compte tenu

des recettes, la charge nette supportée par le Comité. Il convient en conséquence de tenir compte de la totalité des charges directes ou indirectes, y compris les amortissements.

LES CHARGES INDIRECTES

S'il n'y a pas de difficultés en ce qui concerne les charges directes, il n'en est pas de même pour les charges indirectes, c'est-à-dire celles qui ne se rattachent pas directement à une activité comme les frais

administratifs du Comité ou les charges fixes pendant les périodes de fermeture.

Cet aspect peut apparaître secondaire quand ces charges pèsent relativement peu ou que les activités sont limitées à l'entreprise. Mais la précision est indispensable s'il s'agit de réalisations qui ne sont pas destinées uniquement aux travailleurs d'une même entreprise (échanges entre C.E. ou réalisations communes), ce qui peut être le cas pour un restaurant inter-entreprise, une colonie ou un centre de vacances.

On rencontre parfois des attitudes contradictoires à ce propos qui résultent,

TABLEAU N° 1
EXEMPLE SIMPLIFIÉ DE COMPTE DE GESTION
ET TABLEAU DE FINANCEMENT

a) COMPTE DE GESTION

Ressources : Subvention patronale		1.000
Charges : Enfance	300	
.....		
.....		
Total des charges	900	900
Excédent de gestion		100

b) TABLEAU DE FINANCEMENT

Ressources : Excédent de l'exercice		100
Dotations aux amortissements (comprise dans les charges de gestion)		100
1 - Autofinancement		200
2 - Prélèvement sur la trésorerie (1)		10
3 - Emprunts à terme		300
4 - Subventions spéciales d'équipement		90
		600

Emplois (Investissements en valeurs immobilisées)

1 - Immobilisations (investissements dans les biens propres du Comité : terrains, constructions, matériel, etc.)		300
2 - Prêts à plus d'un an (en échange de réservations)		100
3 - Titres de participation (participation dans une réalisation avec d'autres collectivités)		100
4 - Remboursements d'emprunts antérieurement contractés		100
		600

(1) En supposant que la trésorerie (ou le fonds de roulement) au 1^{er} janvier soit supérieure aux besoins :

Trésorerie au 1 ^{er} janvier	60
Trésorerie au 31 décembre	50
Prélèvement sur la trésorerie	10



le plus souvent, d'une confusion entre prix de revient et prix du repas ou du séjour à demander à l'utilisateur. Par exemple, le raisonnement suivant : « Il n'est pas possible de compter telle ou telle catégorie de frais, le prix de revient, dont le prix demandé, serait trop élevé ! ». Or, ces frais doivent être payés. En n'en tenant pas compte, on masque la réalité, on fausse les conditions des échanges entre C.E. Une chose est de connaître le prix de revient, une autre de demander un prix plus ou moins élevé en connaissance de

cause et de déterminer la charge réelle supportée par le C.E.

Il est donc souhaitable d'inclure dans le prix de revient du repas, du séjour, etc, la quote part des frais indirects estimée le plus judicieusement possible.

LES AMORTISSEMENTS

D'une manière générale, les équipements se déprécient avec le temps et leur utilisation. C'est cette dépréciation qu'on appelle l'amortissement qui doit permettre le maintien en état d'une installation par le renouvellement de l'équipement devenu inutilisable. Elle se calcule forfaitairement, chaque année, suivant des pourcentages qui varient avec la nature des immobilisations. Par exemple, un véhicule se déprécie en moyenne plus rapidement que le mobilier ou une construction. La durée d'amortissement sera donc plus courte pour le véhicule.

La charge annuelle d'amortissements est à comprendre dans les charges de ges-

tion ; au bilan, les amortissements se cumulent et viennent en déduction de la valeur brute des immobilisations.

La prise en compte des amortissements est sans grande incidence — voire sans intérêt — quand les activités sociales ne nécessitent que des équipements de faible montant. Mais ce n'est pas le cas, par exemple pour un centre de vacances. Il convient alors de déterminer avec une approximation suffisamment sérieuse les « taux » d'amortissements. En effet « l'annuité d'amortissement », c'est-à-dire l'évaluation de l'usure et de la dépréciation pour l'année, va constituer un élément du prix de revient de la journée de colonie de vacances, du repas, etc. Un amortissement trop rapide conduit donc à un alourdissement artificiel ; trop faible il conduit à un allègement artificiel.

Il faut donc, si on veut approcher la réalité des prix de revient, ne pas se laisser influencer dans un sens ou dans l'autre par certaines habitudes ou préoccupations, tels :

— les usages et la législation fiscale qui concernent les entreprises et condui-

sent à une accélération des amortissements,

— la tendance à calculer plus rapidement les amortissements pour tenir compte de la nécessité de rembourser un emprunt,

— la tendance inverse de les minimiser par crainte d'aboutir à un prix de revient plus élevé que souhaité.

LA NECESSITÉ D'ÉTABLIR UN BILAN

Dans un but de simplification comptable, un Comité qui ne procède pas à des investissements durables importants peut éventuellement se dispenser d'établir un bilan. Par contre, il est souhaitable de le faire dès qu'il en existe.

A quelques aménagements près, essentiellement en ce qui concerne la terminologie, le bilan peut être établi suivant le modèle type prévu par le Plan Comptable National (Voir tableau n° 2).

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

TABLEAU N° 2
EXEMPLE D'UN BILAN DE COMITÉ D'ENTREPRISE

ACTIF			PASSIF		
	Montant brut	Amortiss. ou provis. p/dépréc.	Montant net p/rubrique	Montant	Montant par rubrique
IMMOBILISATIONS				MOYENS DE FINANCEMENTS PROPRES	
Terrains				Réserves antérieures	
Constructions				Excédent } de l'exercice	
Matériel de gestion				Déficit }	
Matériel de transport					
Mobilier et matériel de bureau					
Agencements et installations					
AUTRES VALEURS IMMOBILISEES				DETTES A LONG ET MOYEN TERMES	
Prêts à plus d'un an				Emprunts à plus d'un an	
Titres de participation					
Dépôts et cautionnements					
VALEURS D'EXPLOITATION				DETTES A COURT TERME	
Stocks				Fournisseurs	
				Usagers des activités sociales	
VALEURS REALISABLES A COURT TERME OU DISPONIBLES				Autres créanciers	
Entreprise				Comptes de régularisation passif	
(somme restant due par elle sur la subvention de l'année)				Emprunts à moins d'un an	
Usagers des activités sociales					
Autres débiteurs					
Comptes de régularisation actif					
Prêts à moins d'un an					
Banques					
Chèques postaux					
Caisse					
TOTAL DE L'ACTIF				TOTAL DU PASSIF	



il faut savoir...

ERRATA

Dans la précédente édition de « la V.C.O. » (n° 53), de malencontreuses erreurs se sont glissées lors de la mise en pages de notre « Chronique Juridique » consacrée au « Comité d'Entreprise commun à des sociétés distinctes », article rédigé par notre ami M. Cohen :

- en page 28, 7^e ligne de la 1^{re} colonne, il fallait lire : « Cass. soc. 14 février 1973 » ;
- toujours en page 28, avant-dernière ligne de la 2^e colonne : nos lecteurs auront certainement rectifié « l'identité économique » par « l'activité économique ».

Nous prions nos abonnés d'excuser la rédaction pour ces coquilles.

CHÈQUES-RESTAURANT

Le Chèque Coopératif Restaurant (C.C.R.) communique :

« Compte tenu de la décision de M. le Ministre de l'Economie et des Finances de relever les prix des repas prévus à l'Art. 2 de l'Arrêté du 22 décembre 1967 relatif aux titres-restaurant, M. le Président de la Commission Consultative des Titres-Restaurant, conformément à l'interprétation des textes donnée par l'Instruction de la D.G.I. en date du 16 mars 1972, confirme que la valeur nominale des Titres-Restaurant peut être portée à 12 F pour Paris et 10 F pour la province, depuis le 1^{er} mars 1974.

« Conformément aux dispositions de l'Arrêté ministériel du 22 décembre 1967, l'employeur est tenu de verser

50 % au moins et 60 % au plus de la valeur du titre-restaurant. »

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au « Chèque Coopératif Restaurant » (chèque-déjeuner C.C.R.), 93, rue Lauriston, 75116 Paris - Tél. : 727-49-53.

SALLE OMNISPORT INTER-ENTREPRISE

à Saint-Fons. Les responsables des C.E. de Rhône-Poulenc Chimie, Spécia, Rhône-Progil et Rhône-Poulenc-Textile ont fait le rapide constat de la pauvreté de l'équipe-



ment sportif local en regard des 8.800 travailleurs que regroupent les 4 entreprises précitées, la carence des pouvoirs publics en la matière n'étant plus une révélation pour personne.

De là l'idée de bâtir, grâce à la coordination inter-entreprise, une salle omnisport répondant aux besoins des travailleurs et de mener une grande bataille pour que cette réalisation soit l'objet de la part des employeurs d'une subvention supplémentaire, que les pouvoirs publics y apportent aussi leur aide et enfin

que tous ces travaux soient exonérés de T.V.A.

Les directions d'entreprises ont d'ores et déjà refusé toute subvention et même tout prêt — et pourtant les 4 C.E. ressortent du premier groupe chimique français, 7^e en Europe et 9^e sur le plan mondial ; en 1973, son chiffre d'affaires a été de 15 milliards.

Cependant, le bail du terrain sur lequel doit s'ériger la construction a pu être imposé à la direction du groupe Rhône-Poulenc qui en est le propriétaire, grâce à l'unanimité des organisations syndicales. Un début qui laisse bien augurer de la suite.

DE « LA MACHINATION »... AUX RÉVÉLATIONS DE LA C.G.T.

Le présent, on croirait y être en plein, en lisant « La Machination » de Gilles Masson (E.F.R.), tant la provocation patronale par voies de fait des nerfs est souvent monnaie courante... et pourtant les récentes révélations de la C.G.T. sur les méthodes fascistes de la C.F.T. largement financée par le patronat viennent réactiver l'actualité de ce témoignage romanesque. Ce que la presse démocratique a diffusé de la conférence de presse de la C.G.T. par la citation des faits, le citoyen — qu'il soit ouvrier ou artisan, ingénieur ou paysan — le vivra par le style d'un romancier... en prise avec la réalité. Le rythme accéléré de l'écriture où se mêlent violence, drogue, amours, en fait un récit passionnant qu'on ne peut quitter avant la dernière page.

articles parus en 73

ACTUALITE

Les C.E. et le programme Commun (n° 49, p. 17) - Un joli village-vacances : « La Manne » (n° 51, p. 12) - Vers la Conférence nationale des Comités d'Entreprise et organismes équivalents (n° 52, p. 17).

CULTURE

Célébrons Molière (n° 49, p. 14) - Quelques animations « Molière » pour les C.E. (n° 49, p. 15) - D'une enquête sur le niveau scolaire (n° 49, p. 34) - L'Ensemble Populaire de Paris de chants et danses (n° 50, p. 12) - Exposition artistique à la station Cluny (n° 50, p. 28) - Nicolas Copernic (n° 50, p. 35) - Louis Pasteur (n° 51, p. 37) - La discothèque, foyer d'animation musicale (n° 52, p. 10) - L'IFCASA (n° 52, p. 31).

ECONOMIE

Au sujet des « dix personnes les mieux rémunérées » (n° 50, p. 21) - Réflexions sur le rôle économique des C.E. : aujourd'hui... et demain (n° 50, p. 24) - Les conditions de travail dans l'automobile (n° 51, p. 31) - Réflexions sur une gestion démocratique des P.T.T. (n° 52, p. 23).

FONCTIONNEMENT

Aspects financiers et comptables de la gestion des activités sociales du C.E. (n° 49, p. 26) - Le cadre de vie d'un restaurant (n° 51, p. 38).

FORMATION PROFESSIONNELLE

L'Association pour l'alphabétisation et l'Enseignement du Français aux Travailleurs Immigrés (n° 50, p. 28) - Un syndicat, un C.E... et les droits des travailleuses (n° 50, p. 38) - La formation professionnelle à EDF-GDF (n° 51, p. 22) - Formation, perfectionnement et alphabétisation (n° 51, p. 26) - Fonds d'Assurance - Formation des petites et moyennes entreprises (n° 51, p. 28).

LEGISLATION

Boissons en collectivités : la réglementation (n° 50, p. 31) - Contribution patronale 0,9 % pour la construction : nouvelles modifications (n° 51, p. 35).

SANTE

Les accidents du trajet (n° 49, p. 8) - Les rapports de production, la prévention, l'hygiène et la sécurité du travail (n° 52, p. 27).

SOCIAL

L'I.N.C.A... 15 ans de solidarité (n° 50, p. 22) - La C.G.T. et la mutualité (n° 50, p. 36).

SYNDICALISME

Etre prêts (n° 49, p. 5) - Améliorer notre activité dans les grandes entreprises (n° 50, p. 9) - Novembre 74 (n° 51, p. 9) - Renforcer la C.G.T. (n° 52, p. 7).

 en ouvrant
notre courrier ... de 73

AFFAIRES SOCIALES

La distribution par un C.E. d'une partie de ses fonds sous forme de bons d'achats, valables auprès de magasins de la ville, est-elle compatible avec les textes législatifs ? N° 49

FONCTIONNEMENT

Notre employeur refuse systématiquement de convoquer les élus suppléants du C.E., est-ce légal ? N° 49

Sous quelles conditions doit-on constituer un troisième collège « Cadres » lors des élections aux C.E. ? N° 49

Précision sur le mode de calcul du quorum lors des élections professionnelles N° 50

Aux réunions du C.E., l'employeur est-il représenté par une ou plusieurs personnes ? N° 52

ROLE ECONOMIQUE

Quelles sont les dispositions de représentation des salariés au Conseil d'Adminis-

tration des sociétés anonymes ? .. N° 50
L'employeur est-il tenu de « consulter » le C.E. lorsque la loi prévoit cette notion ? N° 51

HYGIENE ET SECURITE

Existe-t-il une liaison entre le C.H.S. et les comités techniques de sécurité sociale ? N° 51

Qui assure la liaison entre C.H.S. et comités techniques de sécurité sociale ? N° 51

Dans quelles conditions le C.H.S. assure-t-il l'inspection permanente de l'établissement ? N° 51

Lors d'accident ou maladie, le C.H.S. peut-il effectuer des enquêtes ? .. N° 51
Qui doit procéder à ces enquêtes ? N° 51

DIVERS

A propos du code du travail N° 50

La notification de constitution syndicale est-elle un préalable à la désignation du délégué syndical ? N° 52

PETANQUE POUR TOUS 1974

avec le trophée national
des entreprises
le 6^e concours
national

UNE NOUVELLE
FORMULE
CONÇUE POUR TOUS



« Il faut partir de l'être humain et créer les activités qui doivent contribuer à son développement, à son perfectionnement, à sa santé, à sa détente. »

« La pratique du sport de masse, c'est susciter les besoins et prendre les dispositions pour y répondre, dans des formes adaptées à TOUS. »

Le préambule du règlement de la « PETANQUE POUR TOUS 1974 » éclaire les recherches qui ont été faites pour arriver à cette nouvelle formule, ouverte à tous, travailleurs et travailleuses, jeunes gens et jeunes filles, pétanqueurs et « petits joueurs du dimanche ». Ces derniers représentant la grande masse avec les « non-pratiquants » à ce jour.

« L'IMPORTANT, C'EST DE PARTICIPER »

Cette idée-force intéresse toutes les entreprises, tous les services, bureaux, ateliers, secteurs ou chantiers selon chaque organisation particulière au sein de celle-ci. Et c'est possible partout.

Les Comités d'Entreprise qui sont à l'origine de tant de manifestations sportives ou culturelles auront à cœur d'être parmi les meilleurs organisateurs dans les entreprises et sur le plan départemental.

La « PETANQUE POUR TOUS 1974 » doit être un lien d'amitié, de détente et de rassemblement entre des travailleurs liés aux mêmes problèmes dans la même entreprise.

Les dossiers contenant tous les renseignements sont parvenus aux U.D. et aux Comités F.S.G.T.

Dès maintenant, vous savez que dans votre entreprise c'est possible, comme partout ailleurs, de participer à la « PETANQUE POUR TOUS 1974 ».

le restaurant d'entreprise

au siège et à l'usine
c'est bien

MAIS votre Etablissement

est-il trop éloigné pour en bénéficier
et pas assez grand pour en avoir un à lui seul ?

le chèque-déjeuner

(émis par " Le Chèque Coopératif Restaurant C. C. R. ")

vous apporte la solution

... l'initiative la plus positive
reste la création
depuis 1964
d'une société coopérative
« le chèque coopératif restaurant c.c.r. »
qui émet
des « chèques-déjeuner »
seuls titres-restaurant diffusés dans tous les départements...

... tous renseignements
peuvent être obtenus de cette coopérative
en vous présentant
de la part de la c.g.t.

(« le peuple », n° 899 - 1^{er} au 31 août 1972)

C. C. R.

93, rue Lauriston - 75116 PARIS

Tél: : 727 49 53 +



l'ouverture de l'université aux travailleurs

Nous savons que vous vous préoccupez du plan de formation des travailleurs de votre entreprise pour 1975.

Notre expérience en ce domaine nous permet à présent de mettre à votre disposition un service de coopération technique, pour une éventuelle élaboration d'un projet de plan de formation de l'entreprise.

LE CENTRE D'ÉDUCATION PERMANENTE DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS I est en mesure d'assurer ce service, dans les nombreuses disciplines pour lesquelles il dispose d'un personnel qualifié :

- Gestion, Economie, Droit, Sociologie Politique,
- Mathématiques, Statistiques, Recherche Opérationnelle,
- Langues et Lettres,
- Audio-visuel au service de la formation,
- Formation de Formateurs,
- Ergonomie (possibilité d'un cycle conduisant à un diplôme).

Cette coopération n'engage pas les organismes demandeurs à s'assurer par la suite, la participation même partielle du C.E.P. de Paris I, au déroulement des programmes.

Bien sûr, LE CENTRE D'ÉDUCATION PERMANENTE DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS I continue de proposer :

- des Stages inter-entreprises programmés à l'avance, notamment en Economie, Droit, Statistique et Recherche Opérationnelle, Ergonomie, Audio-visuel, Formation de Formateurs ;
- à la demande, des stages ou cycles élaborés sur mesure, en coopération avec les organismes demandeurs dans les différentes disciplines de sa compétence.

POUR TOUS RENSEIGNEMENTS :

CENTRE D'ÉDUCATION PERMANENTE UNIVERSITÉ DE PARIS I

Direction-Administration
12, Place du Panthéon
75005 PARIS
Tél. : MED 74-40 - Poste 455

— *Département Audio-visuel,*
— *Département Ergonomie,*
— *Service relations extérieures*
1-3, Rue du Départ
75014 PARIS MONTPARNASSE
Tél. : 326-27-56 et 36-20

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.

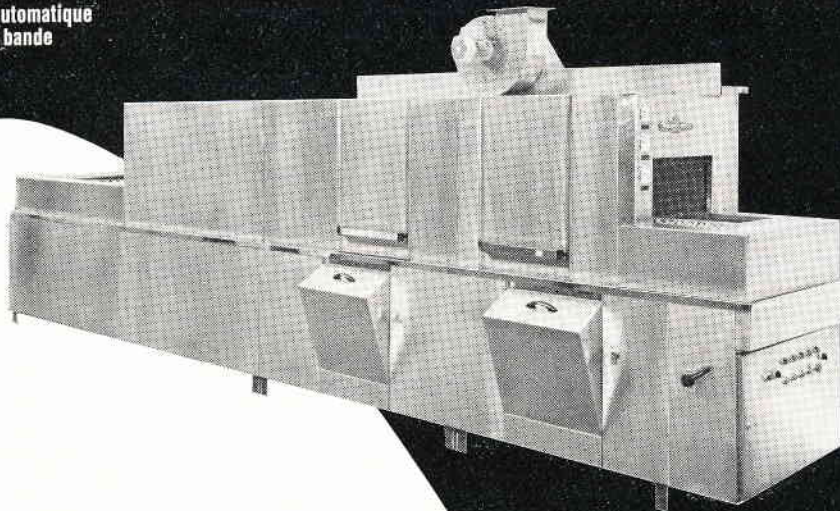
Dès à présent le C.D.L.P.-COLLECTIVITES met à votre disposition des listes de titres (livres et disques) en fonction de vos budgets, et peut vous rencontrer pour vous aider dans votre choix.

c.d.l.p./collectivités

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

(Documentation sur demande)

Machine TAP-automatique
à convoyeur à bande



**MACHINES A LAVER
LA VAISSELLE**

Gamme de modèles conve-
nant 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

**BON
A DÉCOUPER**

Veillez m'adresser votre documentation Réf. 43

Nom _____

Firme ou Organisme _____

Adresse _____



TRITON

S.A. des Anciens Etablissements L. BERTOLINI
21 à 27 rue des Pernelles • 93170 BAGNOLET • Tél. : 858.25.90

RELAIS PROVINCE :

44000 NANTES : Aristide
28 rue Jean-Jaurès • Tél. : 73.23.61

06100 NICE : Willaume
3 av. St.Maurice • Tél. : 84.06.16

31130 TOULOUSE : SO.DI. SUD
route de Pin-Balma

RESTAURANTS D'ENTREPRISES

une affaire de spécialistes



**GROUPE FRANÇAIS
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

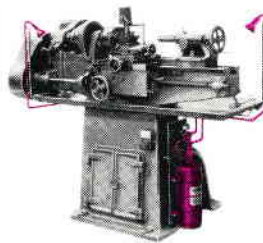
Agences régionales :

90 - BELFORT	76 - LE HAVRE
80 - AMIENS	67 - STRASBOURG
59 - LILLE	13 - MARSEILLE
45 - ORLEANS	37 - LIMOGES
35 - RENNES	69 - LYON

TELEPHONE : 683-82-90 - 686-10-90
6, rue des Tropiques, 94150 min RUNGIS

LA LUTTE CONTRE LE FEU FAIT DES PAS DE GEANT...

Les extincteurs MAIP présentent
les matériels résultant
de leurs plus récentes
mises au point techniques.



Installations fixes
automatiques Maip

et par commandes à pression
différentielle (C.P.D.) au halon H 66.
protection des locaux, des machines,
du matériel. Installations sur devis.

Extincteurs à main Maip
au gaz halon H 66,
à eau mouillante pulvérisée
et Polyfeu, à poudre, au CO₂.



Extincteurs Maip automatiques
au halon 66 ou à poudre A B C

Spéciaux pour la protection totale
des feux de chaufferies,
transformateurs, etc...

Extincteurs Maip
de grande capacité sur
remorques et chariots,

de 25 à 500 kg ou litres
de charge extinctrice.
à poudre Simoun, halon 66
ou eau mouillante pulvérisée
et Polyfeu.



dans toute la France, il y a un technicien MAIP à votre disposition

EXTINCTEURS **MAIP**

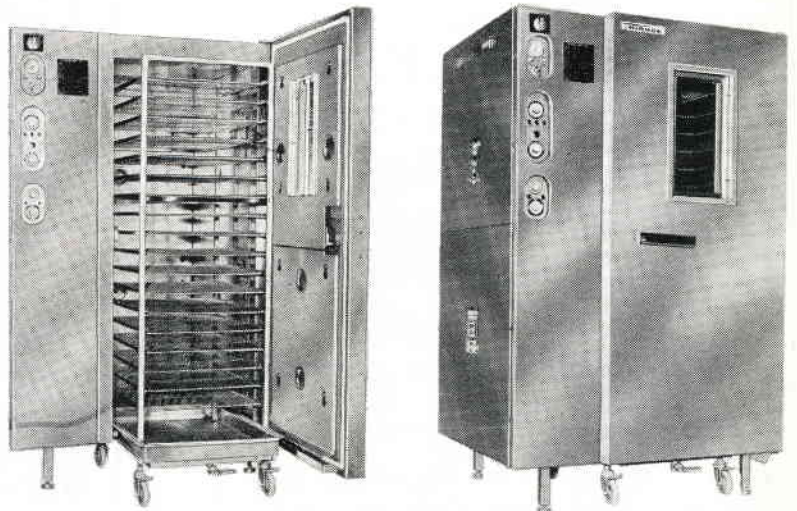
USINE ET DIRECTION : 101, BD IRENE JOLIOT-CURIE - 89/VENISSIEUX

B.P. 45 - 69632 VENISSIEUX - TEL. LYON (78) 74.25.51

AGENCE DE PARIS : 7, RUE ARAGO - 93400 SAINT-OUEN - TEL. (1) 076.73.38 & 606.03.92

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 Gastronomes 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)

Coupon-réponse :

sans engagement de ma part, je désire :

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

NOM : _____

ADRESSE : _____
