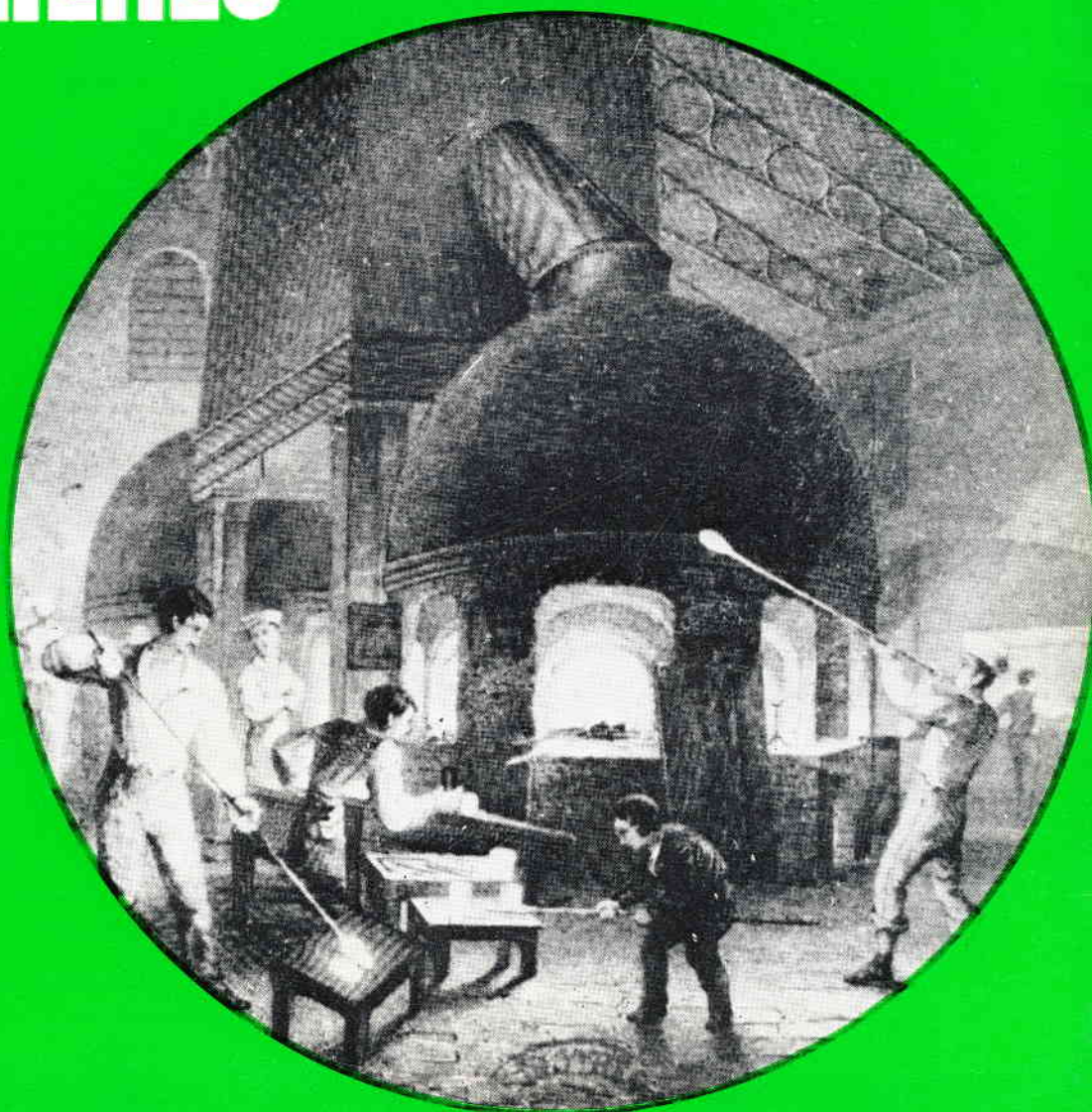


LAVIE DES COLLECTIVITES OUVRIERES

REVUE DES COMITES D'ENTREPRISE ET SIMILAIRES



● ● 1975, année internationale de la femme ● ● ● 4^e tribune sur la conférence des c. e. ● le nouveau décret sur les c. h. s.

55

sept. 74 / 6 f

RESTAURANTS D'ENTREPRISES

une affaire de spécialistes



**GROUPE FRANCAIS
DE RESTAURATION**

Le G.F.R.

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

résoud

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

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

dans 170 restaurants

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

1 100 collaborateurs

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

DIRECTION

Administration et Entrepôts :

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

Agences régionales :

90 - BELFORT

76 - LE HAVRE

80 - AMIENS

67 - STRASBOURG

59 - LILLE

13 - MARSEILLE

45 - ORLEANS

87 - LIMOGES

35 - RENNES

69 - LYON

TELEPHONE : 686-82-90 - 686-10-90

6, rue des Tropiques, 94150 min RUNGIS



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 (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

Nos annonceurs sont à votre disposition

ILS VOUS TRANSMETTENT LEURS MESSAGES :

ALIMENTATION

Agap (vins)	2
Coca-Cola (boisson)	6
Eurest-France (restauration)	38
G.F.R. (restauration)	2

INSTALLATIONS-EQUIPEMENTS

Briffault (ingenierie-restauration)	3
Gifco (équipement)	39
Mulica (équipement)	8
Pernod-Equipement (distributeurs)	4
Thirote (cuisine)	40
Triton (lave-vaisselle)	38

LOISIRS

C.D.L.P. (livres et disques)	36
Montmartre-Voyages (tourisme)	36
Transtours (Tourisme)	35

DIVERS

Centre d'Education Permanente	37
La carte publicitaire	25 et 26
La Fraternelle (assurances)	15 et 16
Offres et annonces	3

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

Vends cause maladie retraite, Hôtel-Restaurant, murs et fonds, bord du lac de SOUSTONS, Landes, 14 chambres, douches et bains, matériels neufs, 2 salles de restaurant, bar, réception. Convierait maison de repos ou vacances : climat tempéré hiver comme été. Prix raisonnable. BARAT, Hôtel du Lac, SOUSTONS 40.

Séjours NEIGE pour ENFANTS (6 à 15 ans), vacances scolaires (Noël - Février - Pâques), leçons de ski, animation socio. éducat. Chalet neuf, site merveilleux (Suisse), inscription individuelle et groupes. Tél. : 726.42.41 - SKI CLUB PARISIEN.

Briffault
INGENIERIE-RESTAURATION



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

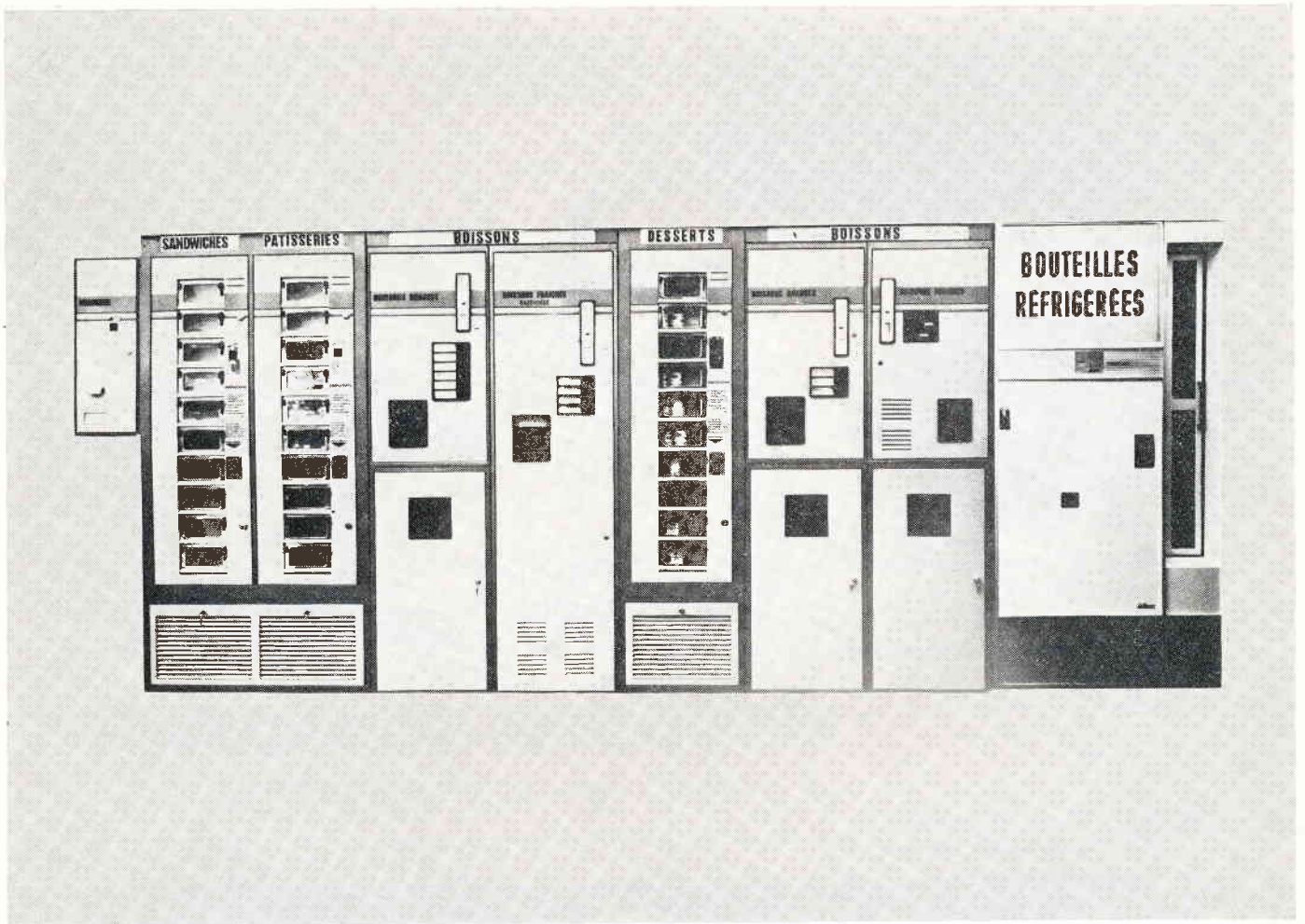
*c'est encore...
c'est toujours*

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



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 (royer 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 _____

EDITORIAL	7	Pas de trompe-l'œil	L. Mascarello
TRIBUNE	27	Face à un « groupe »... la défense de l'emploi	B. Boiller
	29	Formation professionnelle continue : chronologie d'une lutte	G. Molossi
ACTUALITÉ	10	O.N.U. : « 1975, Année Internationale de la Femme »	C. Gilles
	13	Projets d'activité de « Travail et Culture » pour « l'Année Internationale de la Femme »	
HYGIÈNE/SÉCURITÉ	17	L'analyse du nouveau décret sur les C.H.S.	M. Atlan
EMPLOI	22	De la Commission spéciale du C.E. sur les conditions de travail	L. Chavrot
	32	Immigration et formation	M. Le Reste
LEGISLATION	31	La protection des représentants du personnel	M. Boitel
	14	En ouvrant notre courrier	
INFORMATION	35	Grande fête du sport avec la finale de « la Pétanque Pour Tous »	
PRESSE	8	Flash-presse	
iconographie :		m. delius (11, 12) ; a. deuneulin (17, 18, 20, 21, 22, 32) ; m. smolianoff (13, 24) ; h.r. violet (1, 10). Couverture : des conditions de travail au début du 19 ^e siècle (litho).	

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, Secrétaire de l'U.S.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 • JAILLLOT 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 »

Éditée par la nouvelle S.A. "LA VIE OUVRIÈRE", 33, rue Bouret, PARIS-XIX^e ■ Directeur de Publication : Henri KRASUCKI ■ Secrétaire de Rédaction : Dominique CINQ ■ Pour toutes correspondances rédactionnelles : LA V.C.O. (secrétariat de rédaction), 213, rue Lafayette - PARIS-10^e ■ Régie publicitaire : "AGENCE CENTRALE DE PUBLICITE" (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.



Soif d'aujourd'hui.





pas de trompe-l'œil !

Après avoir laissé entendre que les travailleurs portaient une part de responsabilité dans l'inflation et qualifié de déraisonnable la progression du pouvoir d'achat — ce qui reste à démontrer face à la hausse vertigineuse des prix — le Président de la République, lors de son allocution du 27 août dernier, s'est plu à rêver au jour où il pourrait compter sur un syndicalisme à l'allemande ou à l'américaine.

Nous lui laisserons l'entière responsabilité du jugement qu'il porte sur les syndicats que travailleurs allemands et américains se sont donnés.

S'il s'agit de la lutte contre l'inflation la CGT a dit clairement, et vient de réaffirmer, qu'elle était prête à discuter de cette brûlante question à condition que l'on s'attaque à ses causes réelles et avec des propositions concrètes à l'appui :

- réduire les taux de TVA pour les produits de large consommation et blocage des tarifs publics et des prix des services dépendant de l'Etat ;
- frapper les profits des grandes sociétés capitalistes et le capital ;
- réduire et contrôler les marges bénéficiaires de la grande industrie, des intermédiaires grossistes et du grand commerce ;
- alléger le coût du crédit à la consommation et réduire les dépenses improductives ;
- instituer un système d'échelle mobile des salaires basé sur un indice mesurant objectivement l'évolution du coût de la vie.

Mais en vérité il s'agit, pour le pouvoir, de tout autre chose ! Avec M. Chénaut et quelques autres, le Président de la République aimerait surtout pouvoir disposer d'un partenaire « syndical » docile, servant de support à sa politique et prônant la collaboration des classes.

Ce désir est à rapprocher des projets de « réforme » de l'entreprise qui verraient le jour vers la fin de l'année en conclusion des travaux de la Commission Sudreau. Nous aurons l'occasion d'y revenir. Toutefois, d'ores et déjà, on peut affirmer que ces projets de réforme ne changeront rien au mécanisme d'exploitation dont les travailleurs sont victimes. Les formes en seront plus insidieuses pour mieux tromper les salariés et les illusionner.

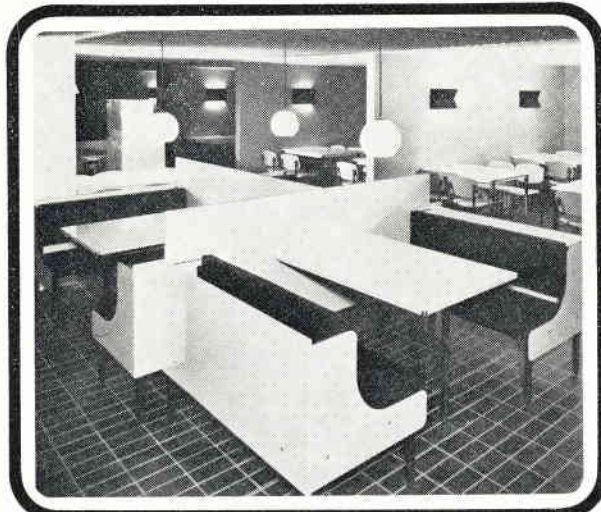
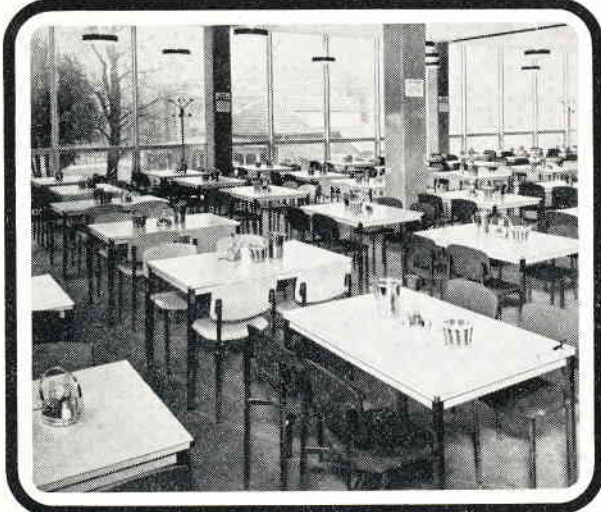
La véritable réforme passe par l'instauration de la démocratie politique et économique voulue par la CGT et prévue par le Programme Commun de la gauche.

Néanmoins, il convient que, sans attendre, des revendications devenues de plus en plus justifiées par la dégradation de l'économie et la montée du chômage, soient satisfaites. Il s'agit notamment, de celles portant sur une véritable et complète information économique aux représentants élus des travailleurs, aux syndicats, non seulement sur la situation de l'entreprise et ses perspectives à terme mais également de l'ensemble de la branche, du secteur sur le plan national et international, en particulier lorsqu'il s'agit d'établissements relevant d'une société multinationale.

Cette information réelle permettra aux syndicats et aux salariés de mieux combattre contre la fermeture d'entreprises et les licenciements.

Les luttes menées par les travailleurs et les travailleuses d'Inosaf, des Tanneries d'Annonay, de Titan-Coder, etc., la fusion décidée entre Peugeot et Citroën sans information et sans consultation des Comités d'Entreprise intéressés, mettent ces revendications, parmi d'autres, au premier plan et notre Conférence Nationale des 28, 29 et 30 novembre prochains, à Nanterre y fera largement écho.

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



ABONDANCE DE PETROLE

Ce sont des chiffres bien frappants ceux que fait connaître BP et qui ont été publiés par « Le Journal de Genève » (13 mai). Cette année 1973 qui a été marquée par une grande panique quant à l'approvisionnement en pétrole a été marquée aussi par un progrès de la production mondiale supérieur à son allure moyenne durant la décennie précédente: + 8,7 % au lieu de + 7,4 %. Quoi donc ! Malgré les restrictions de production au Moyen-Orient ? Quelles restrictions ? La production du Moyen-Orient s'est accrue de 16,8 % dans l'année, soit bien plus que l'accroissement d'environ 5 % de l'ensemble des autres sources ! Parmi les pays du Moyen-Orient un seul a réduit sa production : c'est le Koweït (- 8,5 %) mais c'était sa politique antérieure. Les accroissements s'échelonnent de 16,4 % pour l'Irak à 34,7 % pour l'Irak (mais il s'agissait de pays qui n'étaient point parties à l'embargo. Y étaient parties le Qatar (+ 17,9 %), Abu Dhabi (+ 23,8 %), l'Arabie Saoudite (+ 27,8 %).

On ne peut donc pas dire que les pays arabes aient privé les pays industriels : ils les ont menacés de privation, et cette menace a déclenché une panique. C'est cette panique qui a porté à payer des prix extrêmes notamment aux enchères iraniennes. Ce qui limite la rechute c'est le « plancher » de 7 dollars le baril mis en place par les gouvernements producteurs comme prix des impôts et royalties qui doit leur être payé. Donc il s'agit ici de manifestations de pouvoir.

(« Chronique de l'Actualité », juin 1974.)

MULTINATIONALES ET INSTABILITE DE L'EMPLOI

... La période électorale a-t-elle incité Chrysler à repousser après les élections des mesures de chômage prévues depuis longtemps ? Cela expliquerait que l'annonce des jours d'arrêt, les 29 et 30 avril, ait été brusquement annulée. Il s'agissait de « maintenir le plein emploi » affirmait le communiqué officiel... Parmi les 684 licenciements, dont il est question, 500 environ toucheraient des ouvriers horaires, les autres mensuels (employés, maîtrise, cadres), soit



à Poissy, dans les Yvelines, soit au siège commercial des Champs-Élysées...

... Que Chrysler (seul constructeur français contrôlé par les Américains) soit le plus sévèrement touché par la crise n'est pas pour surprendre. Il est un fait inexplicable mais presque systématique : en France, quand la conjoncture automobile est mauvaise, ce sont les firmes étrangères qui sont les premières touchées ; en Europe, ce sont les filiales des constructeurs américains.

Cette situation pose une nouvelle fois le problème des sociétés multinationales. Leurs investissements en France, comme le souligne le rapport publié par la Datar, ont souvent permis de créer un certain nombre d'emplois notamment dans des régions où se développaient des poches de chômage. Mais à l'inverse, les décisions les plus importantes (investissements, embauche et réduction du personnel) sont du ressort des états-majors étrangers. Elles sont souvent prises sans tenir compte des situations locales...

Comment va évoluer la situation ?...

(« Usine Nouvelle », 6 juin 1974.)

DE HONGRIE : SPORT ET SYNDICATS

... En Hongrie, nous estimons que la culture physique et le sport doivent contribuer à préserver la santé des êtres humains et à les éduquer dans un esprit communautaire. Pour cette raison, le développement et l'élargissement de la culture physique et des sports sont de l'intérêt de l'Etat socialiste, de la société toute entière et de l'individu.

Le sport compétitif — que certains identifient au sport d'avant-garde — et le sport de masse ne peuvent être séparés l'un de l'autre, car ils constituent les deux aspects indispensables du même phénomène...

Le développement et l'organisation selon des plans établis à l'avance de la culture physique et des sports incombent à l'Etat socialiste. L'élaboration de la politique relative à la culture physique et aux sports, ainsi que l'orientation dans ces deux domaines sont de la compétence de l'Office National du Sport et de la Culture physique.

Mais cette politique doit se manifester tant dans des domaines multiples, que se réaliser sous des formes extrêmement variées : culture physique et sports scolaires, culture physique sur le lieu du tra-

vail, culture physique de masse, sports de masses et sports d'avant-garde, recrutement de la relève, etc.

... Les syndicats considèrent la culture physique et les sports comme une partie de leur activité dans le domaine de la défense des intérêts des travailleurs. Leurs organes centraux, régionaux et locaux contribuent matériellement aussi au fonctionnement du mouvement et à l'amélioration des conditions dans lesquels il se développe.

Avant la rédaction ou la modification de toute mesure officielle intéressant la culture physique et l'activité sportive des ouvriers, des employés, les syndicats donnent leur avis, prennent position dont il est obligatoirement tenu compte dans la forme définitive du décret officiel.

Naturellement l'activité sportive des syndicats se déroule en premier chef sur le lieu du travail. Cela ne se limite pas à la culture physique à l'entreprise, bien que cela soit une part importante ; les syndicats aident et contrôlent l'activité des clubs sportifs d'entreprise en leur donnant une orientation conforme aux intérêts des travailleurs : ils contrôlent l'utilisation adéquate des fonds destinés aux sports ; ils utilisent le mouvement des brigades socialistes pour populariser certaines formes individuelles ou collectives de la culture physique...

(« Bureau Hongrois de Presse et Documentation », juin 1974.)

LE PARLEMENT EUROPEEN ET LA PARTICIPATION

A Strasbourg, le Parlement européen s'est prononcé, le 11 juillet, à une très large majorité, en faveur d'une participation des travailleurs à la gestion et au contrôle de la société anonyme européenne.

Socialistes, communistes, chrétiens démocrates et même conservateurs, et démocrates européens pour le progrès (gaullistes), ont, en effet, approuvé la proposition de la commission juridique du Parlement européen sur la composition du conseil de surveillance dans lequel les représentants des travailleurs auront un tiers des sièges, les représentants des actionnaires un autre, le dernier tiers étant coopté par ces deux groupes. Seuls les libéraux ont voté contre le projet.

(« Le Monde », 13 juillet 1974.)

1975

année internationale de la femme



la condition féminine d'hier à...

L'Assemblée Générale de l'O.N.U. a proclamé 1975 « Année Internationale de la Femme », elle doit être consacrée à une action plus intensive, destinée à :

a) promouvoir l'égalité entre l'homme et la femme ;

b) assurer l'intégration complète des femmes dans l'effort total de développement, notamment en soulignant la responsabilité et le rôle important de celles-ci dans le développement économique, social et culturel, aux niveaux national, régional et international, en particulier pendant la deuxième décennie des Nations Unies pour le développement ;

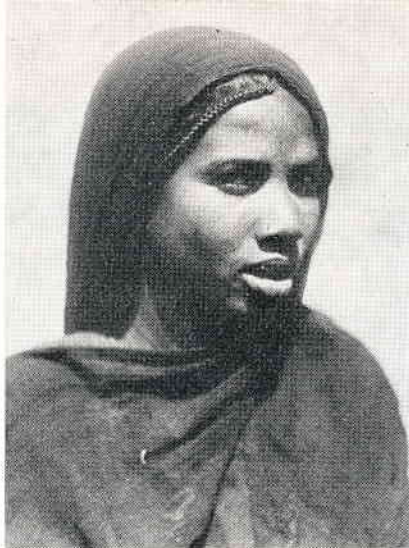
c) reconnaître l'importance de la contribution croissante des femmes au développement des relations amicales et de la coopération entre les Etats, au renforcement de la paix dans le monde. (1)

La C.G.T. qui, de longue date, agit pour l'amélioration de la condition des salariées, apprécie positivement les décisions des Nations Unies. Elle est bien décidée à profiter de cette circonstance officielle pour amplifier son activité en vue de l'amélioration du sort des travailleuses.

Elle profitera d'une sensibilisation de l'opinion publique sur la condition féminine pour avancer ses solutions, désigner les principaux responsables de l'infériorité du statut social de la femme, impulser les luttes unitaires des travailleuses pour la satisfaction de leurs revendications.

Parvenir à donner une place originale à la C.G.T. au cours de cette année 1975 sur les positions de classe qui sont les siennes est d'au-

(1) Résolution 3010 adoptée à l'Assemblée générale de l'O.N.U., le 18 décembre 1972.



tant plus important que nous pouvons assez bien imaginer la démagogie à laquelle le pouvoir en place se livrera à l'égard des femmes, en vue de les détourner des objectifs d'actions nécessaires. Or gagner de nouvelles couches féminines à la lutte pour la prise en considération de leurs exigences et à une prise de conscience des changements démocratiques qui sont indispensables à la promotion féminine, est l'objectif que nous poursuivons.

Les Comités d'Entreprise et organismes équivalents peuvent contribuer dans le cadre de leurs prérogatives à la fois à la solution des problèmes féminins ainsi qu'à cette prise de conscience toujours plus large de l'action nécessaire à leur règlement.

A ce propos je voudrais soulever quelques questions qui ne prétendent pas être exhaustives quant aux problèmes posés mais sont assez significatives de l'aide que les C.E. peuvent apporter à l'organisation syndicale.

A PROPOS DES SALAIRES FÉMININS

Chacun s'accorde à reconnaître l'illogisme des discriminations salariales qui frappent les travailleuses. Cependant, mis à part les cas flagrants d'inégalités de salaires, nous savons bien que les discriminations de salaires se camouflent dans le maquis embroussaillé de la composition de la rémunération. Nous savons aussi que de moins en moins de femmes occupent, dans l'industrie en particulier, des emplois identiques aux hommes. Eliminer les inégalités de salaires suppose donc à

priori une volonté de débusquer les discriminations auxquelles on s'est peut-être accoutumé au point de ne plus supposer leur existence.

Les Comités d'Entreprise peuvent considérablement aider nos organisations dans cet objectif en leur apportant les premiers éléments de connaissance indispensable, alors qu'une interprétation logique de l'Article 3 de la Loi (juin 1966) sur les C.E. en ouvre la perspective. Complémentairement, la Loi de décembre 1972 garantit l'égalité de rémunérations en prenant en considération tous les éléments qui les composent pour un travail égal ou de valeur égale ; elle risque de ne rien changer à la réalité si nous ne nous attachons pas à une recherche systématique des discriminations.

Aussi est-il primordial de connaître :

1) les niveaux des salaires féminins comparativement aux salaires masculins non seulement globalement mais par catégorie professionnelle ;

2) les mécanismes qui favorisent la pratique de salaires inférieurs féminins ;

3) à quel stade de la rémunération existe la discrimination : taux horaire, salaire de base, primes ou bien encore classification des emplois.

Par exemple il est connu que la dextérité, la précision, la rapidité d'exécution sont des qualités sous-rémunérées. Les classifications des emplois occupés par les salariées correspondent-elles à la valeur réelle du travail ?

Ne peut-on également faire reconnaître une équivalence de classification pour les emplois dont l'occupation exige des diplômes de même niveau indépendamment du sexe et



la longue histoire des luttes pour la dignité

de la nature de l'emploi entre C.A.P., brevet professionnel, brevet de technicien supérieur, etc. ?

En bref, et pour nous résumer, les C.E. devraient exiger toutes les informations nécessaires à la vérification du respect de la Loi portant sur l'égalité des salaires.

D'autres questions interviennent sur le niveau des salaires féminins qui ne relèvent pas directement d'une discrimination salariale, mais de discrimination à l'accès aux emplois plus qualifiés, aux postes de responsabilités. A partir d'une connaissance que peut obtenir le C.E. sur la place des femmes aux différents secteurs de l'entreprise, n'y a-t-il pas des suggestions à formuler, notamment en matière de formation professionnelle, selon des conditions adaptées aux préoccupations des femmes, pour qu'elles puissent accéder à une meilleure qualification ? N'y a-t-il pas non plus tout simplement à dénoncer la pratique patronale dans le cadre de la formation qui conduit à laisser pour compte des milliers de femmes ayant les qualités pour accéder à davantage de responsabilités professionnelles ?

AUTRES SÉRIES DE QUESTIONS

Les C.E. disposent d'instruments en la matière. Les utilisent-ils toujours efficacement ? Ou bien les organisations syndicales en revendiquent-elles particulièrement l'élargissement ? Qu'il s'agisse de l'Ordonnance qui fait obligation au chef d'entreprise d'informer les élus sur l'évolution de la rémunération, de

la constitution d'une commission portant sur les conditions d'emploi et de travail des femmes et des jeunes, de l'Accord et la Loi sur la formation professionnelle continue.

La composition du personnel des entreprises s'est considérablement modifiée depuis la création des C.E., de nombreuses entreprises se sont féminisées. Tient-on suffisamment compte, à propos des activités sociales du Comité de l'évolution, voire de la modification des besoins exprimés ou ressentis par les femmes d'aujourd'hui ? Que de plus en plus de mères ayant des jeunes enfants travaillent, est un fait qui doit se traduire au niveau de réalisations sociales. Là encore — et pour ne prendre qu'un exemple — le contenu de la célébration de la fête des mères, sous l'impulsion de la C.G.T., s'est peu à peu modifié en rapport avec le fait que les jeunes femmes ont des exigences qui doivent se refléter dans l'action et les initiatives des C.E. Ne se contente-t-on pas trop encore d'organiser une fête sans contenu reven-



dicatif et d'enrichissement culturel correspondant aux besoins de notre temps.

Autre exemple ! N'a-t-on pas de suggestions à formuler dans les entreprises à forte main-d'œuvre féminine pour la diffusion des moyens de régulation des naissances et l'information qui s'y rattache ?

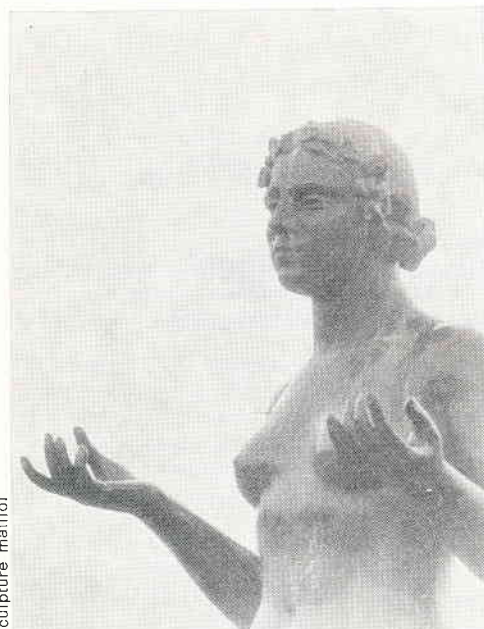
Si les exigences des femmes actuelles se font de plus en plus pressantes, il serait dangereux de considérer qu'elles sont dans leur masse aptes à formuler concrètement leurs revendications et, dans la mesure où elles ne le font pas en déduire sommairement que les problèmes n'existent pas.

Aussi est-il indispensable, à un moment où il est temps de parler de la nécessité de faire accéder les femmes à tous les niveaux de responsabilités, de s'interroger si nous faisons suffisamment appel à elles pour occuper dans les diverses instances du Comité d'Entreprise, dans ses commissions sociales, Comités d'Hygiène et de Sécurité, Commissions des conditions de travail, etc., la place qui leur revient proportionnellement à celle qu'elles occupent dans l'entreprise. C'est le garant principal d'une activité de masse correspondant à la diversité des besoins.

Si la C.G.T. a déjà fait de gros efforts pour la promotion féminine aux responsabilités syndicales, nous aurions tort de considérer que nous sommes à jour et à l'abri de tout reproche. Nous devons au contraire très sérieusement envisager les efforts qui nous restent à faire pour une véritable mixité dans tous les collectifs où se débattent les intérêts des travailleurs et des travailleuses.

Christiane GILLES,
Secrétaire de la C.G.T.

PROJETS D'ACTIVITE DE "T.E.C." POUR



sculpture maillol

l'année inter- nationale de la femme

Les Comités d'Entreprise et organismes équivalents des secteurs public et nationalisé peuvent contribuer au développement d'une réflexion sur les problèmes, tels qu'ils sont aujourd'hui posés aux femmes. Leurs initiatives diverses, dans le cadre de leurs prérogatives culturelles, peuvent largement favoriser l'impulsion de l'action des travailleuses qui relève de la responsabilité du syndicat.

Les C.E. commencent à étudier les projets d'activités 1975.

Nous recommandons aux militants de la C.G.T. d'accorder aux objectifs de "l'Année Internationale de la Femme" une place particulière. Ainsi l'activité des Comités d'Entreprise et celle du mouvement syndical s'épauleront.

Pour faciliter la réalisation des initiatives culturelles diverses que les C.E. et équivalents sont susceptibles d'envisager, la Fédération "Travail et Culture" (T.E.C.) met déjà à la disposition des collectivités quelques moyens et projette d'autres activités dont certaines sont en cours d'élaboration.

Ces réalisations et nombreuses propositions sont ci-dessous énumérées.

Cet ensemble d'activités vous est présenté pour une animation globale autour d'une activité particulière sur ce thème en fonction des moyens dont dispose votre collectivité.

Cette fiche technique donne un aperçu général ; sur demande des intéressés « T.E.C. » communique un dossier complet et détaillé.

Toutes ces activités peuvent être organisées, soit entre 11 h 30 et 14 h 30, soit à partir de 17 h ou à 20 h 30 :

- « La Femme » : spectacle présenté par le Groupe Organon. (Durée : 1 h). Animation de préparation : quelques jours avant la présentation du spectacle, animation de sensibilisation autour de ce thème.
- Montage Vidéo : « Les femmes et le temps des loisirs », enregistrement effectué dans un village de vacances. (Durée : 20 minutes.)
- « Montage spécialement réalisé pour les C.E. qui en feraient la demande. » Réalisation d'un film vidéo à partir d'interviews de femmes travailleuses au sein de leur entreprise. (Durée de la bande : 20 à 30 minutes.)
- « Expositions » : en collaboration avec les Editions Murales, « T.E.C. » met à disposition différentes expositions, toutes sur le thème des « fem-

mes ». Leur présentation est conçue sous trois formes : soit en panneaux montés sur pieds, soit en panneaux à accrocher, ou encore, en panneaux à accrocher accompagnés d'une bande sonore.

- « Diaporama sur la femme » : ce montage audio-visuel traite des problèmes de la femme et peut susciter l'organisation de débats autour de quelques thèmes d'actualité.
- « Diaporama sur les ateliers d'enfants » : ce montage audio-visuel sur les activités musicales et littéraires en direction des enfants dans un village de vacances, démontre leurs réactions et leur intense participation.
- « Rencontres avec des femmes écrivains » : débats sur la presse féminine, aussi avec des scientifiques, enfin, en collaboration avec le planning familial, sur l'éducation sexuelle et la contraception, avec expositions et présentation de films.
- « Bibliographie » : dans le dossier, on trouvera une liste de livres ayant leur place dans les bibliothèques.
- « Discographie » : également seront recommandés un certain nombre de disques qu'il serait utile d'avoir en discothèque.
- « Filmographie » : les conditions de la femme dans la société à travers le cinéma. Coût de la location d'un film : de 100 à 600 F suivant le titre de l'année.

Autres activités :

- « La femme » de Catherine de Seynes et Gilles Petit. « Femme » est un jeu dramatique et musical qui a pour thème la vie d'une femme de la naissance à la vieillesse à travers différents états exprimés par des textes poétiques. Catherine de Seynes joue et chante. Gilles Petit a composé la musique et joue de la guitare et du violoncelle. (Durée : 1 h. 30.)
- « La femme et les textes » : poèmes écrits par ou pour des femmes, lettres de femmes, extraits de livres lus par Christine Sandre, comédienne, accompagnement musical de Claude Puyalte, guitariste.
- « L'éternel féminin » : spectacle présenté par Bernard Wentzel.

Pour tout renseignement, s'adresser à « Travail et Culture », Service Activités-Animation, 92, rue J.-P.-Timbaud, Paris (XI^e) - Téléphone : 357-43-51, poste 3. (Demander Mme Nicole Soler.)



en ouvrant notre courrier

LA DIRECTION FAIT OUVRIR LE COURRIER ADRESSE A NOTRE SECTION SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE OU BIEN AU COMITE D'ENTREPRISE. QUE FAUT-IL FAIRE CONTRE CELA ?

M. R. C..., Blois, 41

Votre section syndicale d'une part, votre Comité d'Entreprise d'autre part, doivent écrire à la direction (avec envoi d'un double à l'inspecteur du travail) pour signaler les faits et demander que des mesures soient prises pour éviter leur renouvellement. La section syndicale jouit du libre exercice du droit syndical à l'intérieur de l'entreprise, et son courrier doit lui parvenir cacheté, soit au local syndical, soit aux mains du délégué syndical, dès lors que le destinataire est indiqué sur l'enveloppe. De même, le secrétaire du Comité d'Entreprise doit recevoir directement le courrier adressé au Comité d'Entreprise, lequel a la personnalité civile.

L'article 187 du Code pénal punit d'amende et d'emprisonnement toute suppression ou toute ouverture de correspondances adressées à des tiers, faite de mauvaise foi.

PEUT-ON ADMETTRE LES RETARDS DE PAIEMENT PAR L'EMPLOYEUR SUR SA CONTRIBUTION FINANCIERE AU C.E. ?

La direction de la SERI, à Grenoble, avait pris un retard de dix mois dans le versement au Comité d'Entreprise de la subvention légale pour la gestion des activités sociales. Elle ne contestait pas le montant de sa dette, mais malgré diverses réclamations, elle ne payait pas.

Le secrétaire du Comité d'Entreprise porta plainte avec constitution de partie civile au nom du C.E. Le P.-D.G. de la Société fut condamné, le 14 janvier 1974, par le Tribunal correctionnel de Grenoble, à 1.500 F d'amende pénale et 1.000 F de dommages-intérêts au Comité d'Entreprise, partie civile, pour délit d'entrave au fonctionnement du C.E. Le tribunal déclare dans ses attendus que :

« Le Comité d'Entreprise, pour assurer la gestion de ses œuvres sociales, doit compter sur l'intégralité des sommes dues par l'employeur ; que le défaut de versement entraîne nécessairement pour le Comité d'Entreprise une gêne, même si le compte bancaire est resté créditeur ; qu'il est établi que Carré a agi de mauvaise foi puisqu'il fut, à maintes reprises, mis en demeure de régulariser la situation, soit par le Comité d'Entreprise, soit par l'inspecteur du travail. »

COMMENT CONSTITUER UN C.E. DANS UNE ENTREPRISE GROUPANT DE PETITS ETABLISSEMENTS ?

Un député a exposé au Ministre des Affaires sociales qu'il existe de nombreuses sociétés, notamment dans la distribution, qui ont un effectif pouvant atteindre plusieurs centaines de personnes, mais dont aucun n'a plus de 50 salariés. Il lui a demandé si, à défaut de Comité d'Entreprise, ces entreprises pouvaient satisfaire à la loi sur la formation professionnelle en faisant approuver leur programme de formation par des délégués du personnel.

Le Ministre a répondu par la négative. La constitution d'un Comité d'Entreprise est obligatoire. « Les sociétés, dit-il, dont l'effectif total dépasse le seuil de cinquante salariés sont tenues de constituer un Comité d'Entreprise alors même que le nombre de travailleurs employés dans chacun de leurs établissements demeure en-deçà de ce seuil. »

A ce propos, nous conseillons nos lecteurs de lire notre "Chronique juridique" de "la V.C.O." n° 53, dans laquelle notre ami M. Cohen commente le nouveau critère « d'unité économique » justement avancé par la Cour de cassation.



RESPONSABLES DE COMITÉS D'ENTREPRISES

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

(Article 1382 et 1383 du code civil)

PROTÉGEZ CE QUE VOUS AVEZ EU TANT DE MAL A RÉALISER

COMMENT ? 

C.E. de l'établissement :

Adresse :

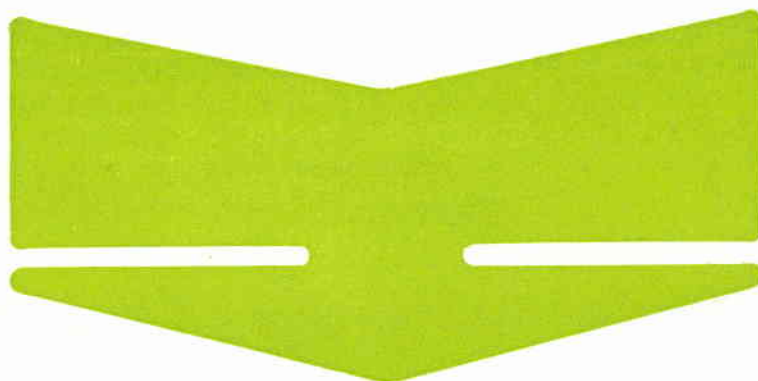
Téléphone :

Responsable :

Effectif de l'entreprise :

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

SERVICES COLLECTIVITES



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

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

LA SEGOR



timbre

FRATERNELLE AUTOMOBILE

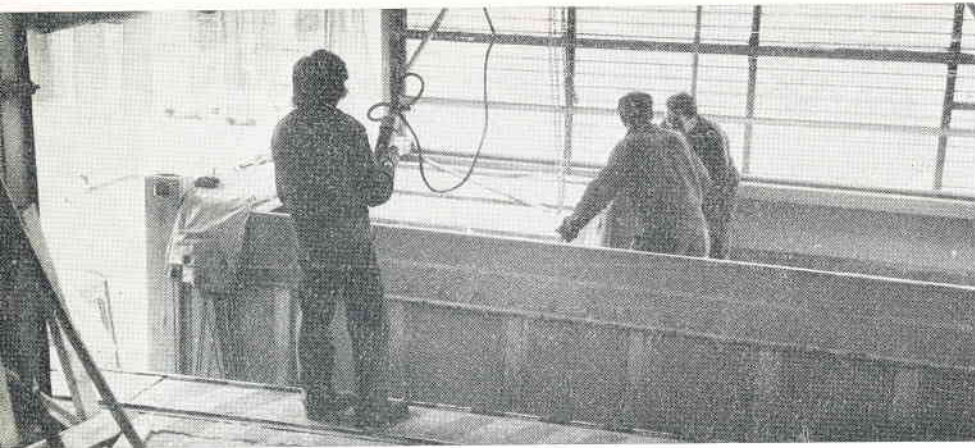
95 bis boulevard Péreire-Sud

75017 PARIS



l'analyse du nouveau décret sur les c.h.s.

« Usinor » à Dunkerque avec son 73^e accident mortel en 12 ans, « Creusot-Loire » par ailleurs... pour ne citer que deux exemples où la lutte menée par les travailleurs tend à démontrer, comme l'indiquait Henri Krasucki lors des « Journées d'Etude des 13 et 14 décembre 1973 sur la Prévention, l'Hygiène et la Sécurité du Travail », que les problèmes de l'hygiène et de la sécurité sont étroitement liés à la lutte pour l'amélioration des conditions de travail et à la transformation de celles-ci.



lièrement dans la dernière période pour l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité ont contraint le gouvernement à prendre un certain nombre de mesures. Certes, elles sont très limitées, mais pleinement utilisées et combinées entre elles, avec l'apport indispensable de l'action revendicative, ces nouvelles dispositions devraient néanmoins permettre de mieux faire respecter par les employeurs les règles d'hygiène et de sécurité.

Après la Loi du 27 décembre 1973 sur l'amélioration des conditions de travail (2), les dispositions relatives aux Comités d'Hygiène et de Sécurité ont été modifiées par un Décret en date du 1^{er} avril 1974, paru au « Journal Officiel » du 5 avril 1974. Cette nouvelle réglementation forme les Articles R. 231-1 à R. 331-10 du nouveau Code du travail.

Ce récent texte fait une novation en ce sens qu'il donne la possibilité de mettre en place dans les établissements industriels dotés de Comité d'Entreprise, plusieurs C.H.S., voire même un C.H.S. par atelier selon la nature, la fréquence, la gravité des risques, les dimensions et la répartition des ateliers, le nombre des travailleurs occupés dans ceux-ci. A défaut d'accord entre l'employeur ou son représentant et le Comité d'Entreprise, c'est l'Inspecteur du Travail qui fixe « le nombre et la compétence des comités distincts ou des sections nécessaires » (3).

Par contre, le C.H.S. reste un organisme technique consultatif. Il fonctionne toujours comme une Commission spécialisée du Comité d'Entreprise ou d'Etablissement lorsqu'ils existent. Sa compétence est limitée aux problèmes de l'hygiène et de la sécurité au niveau du poste de travail jusqu'aux limites de l'établissement ou de l'entreprise. Les nouvelles dispositions ne permettent toujours pas de faire interrompre le travail dans tous les cas où celui-ci présente un caractère dangereux comme le réclame la C.G.T.

Pour les établissements industriels rien n'est changé. Sont assujettis tous les établissements industriels occupant habituellement au moins 50 salariés et leurs dépendances — de quelque nature que ce soit — publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère coopératif, d'enseignement professionnel ou de bienfaisance.

(2) Voir dans cette édition l'article de L. Chavrot.

(3) Ce qui élargit les termes syndicaux : Comité d'Hygiène et Sécurité (C.H.S.), Section du Comité d'Hygiène et Sécurité.

Certes à ce niveau les travailleurs vivent dans un antagonisme de classes puisque la loi du profit sévit dans notre société, sous l'emprise de quelques grandes sociétés en état de monopole. Les conséquences en sont multiples pour le monde du travail. La recherche de l'accroissement du profit conduit à la concentration du travail, ce qui se traduit par :

- l'augmentation des cadences ;
- le développement du travail en continu et semi-continu ;
- le maintien de la durée du travail, la plus longue parmi les pays européens industrialisés.

Cela n'est pas sans conséquences et provoque une profonde détérioration de la qualité de la vie et du travail, de la santé et bien souvent de la vie même des travailleurs.

UN BILAN SIGNIFICATIF

Une telle constatation ne peut laisser indifférents nos organisations syndicales et à tous les niveaux, nos militants, notamment nos élus et représentants syndicaux C.G.T. dans les C.E. et organismes équivalents. La Conférence Nationale des C.E. et équivalents des 28, 29 et 30 novembre 1974 organisée par la C.G.T. doit être l'occasion d'un approfondissement de notre activité, de mieux préciser les buts que nous avons à atteindre en matière d'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité (1).

Les dernières statistiques détaillées des accidents du travail et des mala-

(1) Voir « Le Peuple » n° 938-939 du 1^{er} avril 1974.

dies professionnelles remontent à 1971. Les premiers chiffres connus pour 1972 laissent entrevoir une aggravation des accidents mortels puisqu'on dénombre plus de 2.400 morts, ce chiffre concernant uniquement les salariés affiliés au régime général de Sécurité Sociale. C'est près de 4.000 travailleurs tous secteurs confondus qui ont, en 1972, payé de leur vie le prix de l'exploitation capitaliste. Si l'on s'arrête un instant sur ce bilan catastrophique, on est amené à faire un certain nombre de constatations qui doivent nous obliger à réfléchir.

Il importe tout d'abord d'attirer tout particulièrement l'attention de nos organisations confédérées sur l'importance vitale de développer l'action pour l'amélioration des conditions de travail, de tout mettre en œuvre pour exiger que la législation et la réglementation en vigueur sur l'hygiène et la sécurité soient effectivement appliquées dans tous les secteurs. Bien des efforts nous restent à faire dans ce domaine puisque sur 38.856 entreprises employant plus de 49 salariés, on a recensé fin 1971 que 10.989 C.H.S.

L'ensemble de ces questions n'échappera pas aux participants de la Conférence Nationale, notamment les nouvelles possibilités contenues dans la nouvelle réglementation des Comités d'Hygiène et de Sécurité.

UNE NOVATION DANS LA NOUVELLE RÉGLEMENTATION DES C.H.S.

La dimension et l'acuité des luttes qui se sont développées tout particu-

Les offices publics ou ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations et groupements — de quelque nature que ce soit —, ainsi que les établissements hospitaliers publics, les établissements de soins privés, sont également soumis à ces dispositions.

Pour les autres établissements l'obligation commence à 300 salariés et non plus à 500.

En référence à la récente jurisprudence relative à l'établissement distinct en fonction de la notion « d'unité économique », le fait qu'un employeur ait divisé son entreprise en plusieurs sociétés, même juridiquement distinctes, ne saurait le dispenser de mettre en place un C.H.S.

Dans les établissements occupant des effectifs inférieurs aux nombres ci-dessus, sur proposition de l'Inspecteur du Travail, le Directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre peut imposer la création d'un C.H.S. lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. La décision du Directeur départemental est assortie d'un délai d'exécution qui ne peut être supérieur à 15 jours (l'ancien décret prévoyait cette possibilité par voie de mise en demeure de l'Inspecteur du Travail).

Un décret serait en préparation en ce qui concerne l'institution de Comités d'Hygiène et de Sécurité pour le secteur de la construction.

COMPOSITION DES C.H.S.

Chaque C.H.S. ou section du C.H.S. est composé :

— du chef d'établissement ou de son représentant qui assume les fonctions de président ;

— du ou des médecins du travail assurant la surveillance médicale du personnel de l'établissement dans lequel un Comité ou une section est constitué ;

— du conseiller du travail ainsi que du responsable de la formation s'il existe dans l'établissement ;

— du chef de service de sécurité ou de l'agent sécurité du travail ; cet agent assume le secrétariat du C.H.S. ou de la section ;

— des représentants du personnel par C.H.S. ou section de C.H.S. au nombre de :

- 3 délégués dont 1 agent de maîtrise ou cadre pour un effectif de 50 à 500 salariés,
- 6 délégués dont 2 agents de maîtrise ou cadres pour un effectif de 501 à 1.500 salariés,
- 9 délégués dont 3 agents de maîtrise ou cadres pour un effectif de 1.501 salariés et davantage.

Et cela pour les établissements industriels !

Pour les autres établissements le nombre de représentants du personnel est identique mais le C.H.S. n'est obligatoire qu'à partir de 300 salariés. L'Inspecteur du Travail peut autoriser des dérogations à la proportionnelle entre les représentants du personnel de maîtrise ou des cadres et ceux des autres catégories du personnel.

Maintenant les membres des C.H.S. ou de leurs sections sont désignés pour une durée de deux ans. Leur mandat est renouvelable.

Les délégués au C.H.S. sont désignés par un collège comprenant les membres élus du Comité d'Entreprise et les délégués du personnel.

La composition et la désignation des membres des C.H.S. appellent un commentaire. En effet, si le nombre de représentants des salariés est légèrement amélioré, ils ne seront toujours pas élus par l'ensemble des salariés, ni le secrétaire par les membres du C.H.S.

Par contre, les attributions sont un peu mieux précisées en ce qui concerne la fréquence de l'inspection de l'établissement en vue de s'assurer de l'application des prescriptions législatives ou réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité, du bon entretien et du bon usage des dispositifs de protection, de veiller à l'information des nouveaux embauchés ou des travailleurs affectés à de nouvelles tâches au sujet des risques auxquels ils peuvent être exposés et des moyens de s'en protéger.

En outre, il est à noter — comme indiqué plus haut — que si le nouveau décret ne permet toujours pas de faire interrompre le travail dans tous les cas où celui-ci présente un caractère dangereux, cette revendication n'a pu être complètement éludée car, maintenant, il est prévu que chaque fois qu'un délégué du C.H.S. constate une cause de danger imminent, il doit en aviser le chef de service intéressé et, s'il existe, l'agent chargé

des questions de sécurité. Aussitôt alertés, ces derniers sont tenus de procéder immédiatement à un contrôle en compagnie du délégué. En cas de refus de ceux-ci de faire interrompre le travail en cause, il leur est fait obligation d'en informer l'Inspecteur du Travail en motivant leur décision (4). L'intervention et les observations de l'agent alerté doivent être consignées sur un registre spécial. Le C.H.S. ou la section examinent les suites données aux interventions de ses membres.

La liste des membres du C.H.S. doit être affichée dans les locaux de travail et faire apparaître les indications relatives à leur place de travail habituelle.

DÉSIGNATION DES DÉLÉGUÉS

Les nouveaux textes concernant les Comités d'Hygiène et de Sécurité contiennent un bref alinéa consacré à la désignation des représentants du personnel au C.H.S. ou à la section du C.H.S.

Deux modalités particulières sont prévues, selon que l'entreprise assujettie possède ou non un Comité d'Entreprise ou d'Etablissement.

ENTREPRISES SANS C.E.

« S'il n'existe pas de Comité d'Entreprise ou de Comité d'Etablissement, les représentants du personnel au Comité d'Hygiène et de Sécurité sont élus dans les mêmes conditions que les représentants du personnel au Comité d'entreprise. » Cette disposition précise implique le respect des principes suivants :

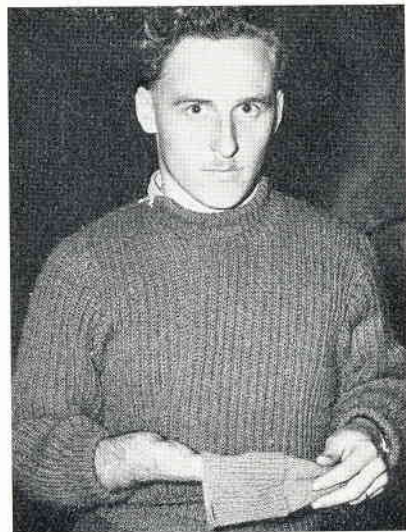
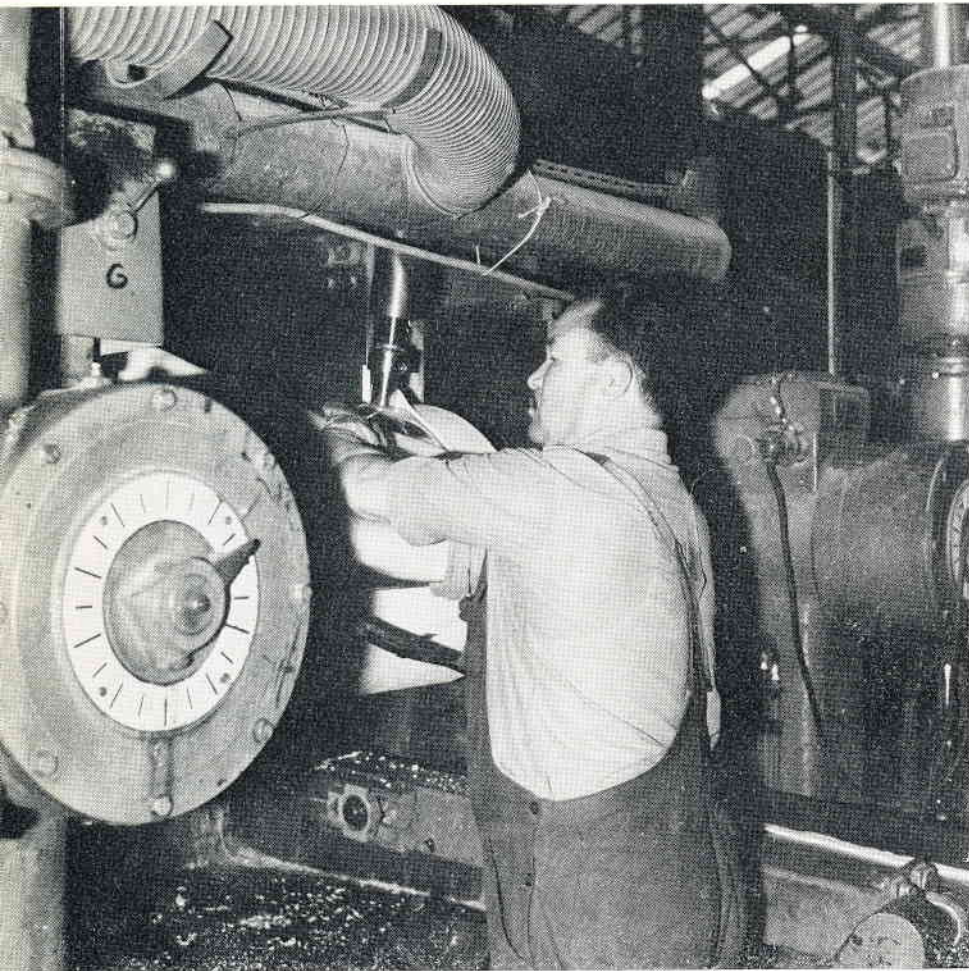
— l'élection se déroule sur la base de chaque établissement distinct ;

— l'ensemble du personnel ayant plus de six mois de présence participe à l'élection ;

— le scrutin est « de liste » à deux tours avec représentation proportionnelle (le premier tour étant réservé aux candidats présentés par les organisations syndicales) ;

— les électeurs sont répartis en deux collèges électoraux distincts (3 si

(4) Mesures prévues à l'Article 13 de la Loi du 27 décembre 1973 sur l'amélioration des conditions de travail.



ce qui confirme l'erreur de l'accumulation des mandats sur une seule personne.

Auparavant, c'était le C.E. dans son ensemble, « assisté » des délégués du personnel, qui choisissait les membres du C.H.S. L'employeur, en tant que président du Comité se permettait souvent de participer au vote. Désormais seuls les « membres élus » peuvent participer à cette décision. L'employeur ou son représentant sont donc formellement exclus des participants au vote pour la désignation des délégués au C.H.S.

l'établissement comprend plus de 25 cadres) ;

— les candidats doivent avoir 21 ans et un an d'ancienneté dans l'entreprise ;

— l'attribution des sièges se fait sur la base des voix obtenues par la liste, en tenant compte de la répartition imposée par les textes relatifs aux C.H.S. (3 élus dont 1 agent de maîtrise ou cadre pour plus de 500 salariés, etc.).

Ces règles électorales sont suffisamment bien connues et nous n'y reviendrons pas. Rappelons toutefois qu'en cas de difficultés concernant l'électorat, l'éligibilité, les collèges électoraux, la représentativité, le déroulement du scrutin, etc., les contestations doivent être portées devant le juge du Tribunal d'instance, soit avant le scrutin, soit au plus tard 15 jours après.

ENTREPRISES AVEC C.E.

Lorsqu'une entreprise possède un Comité d'Entreprise ou d'Etablissement, « les représentants du person-

nel au Comité d'Hygiène et de Sécurité, ou à la section, sont désignés par un collège constitué par les membres élus du Comité d'Entreprise ou du Comité d'Etablissement et les délégués du personnel ».

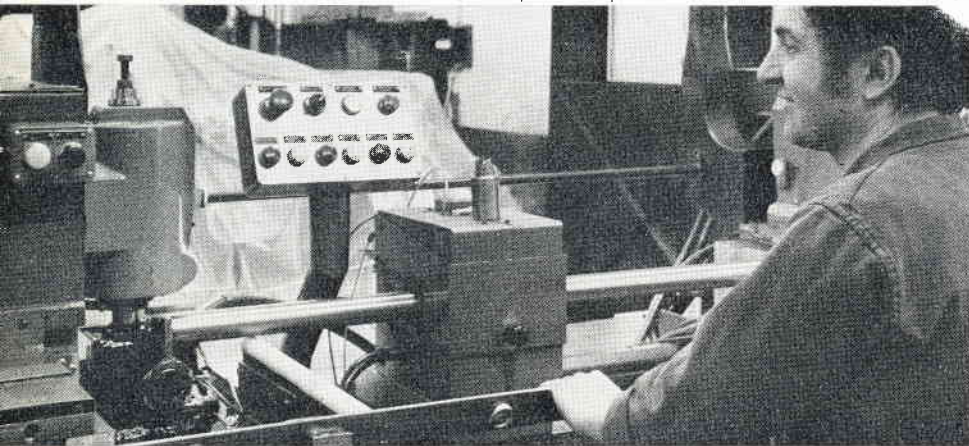
Dans cette hypothèse, il n'y a donc pas d'élection directe par l'ensemble du personnel. La désignation s'effectue par un collège spécial composé des seuls élus du personnel. La Cour de cassation a condamné l'interprétation du Ministre du Travail qui prétendait que, dans certains cas, la désignation par ce collège spécial pouvait être remplacée par un scrutin auquel participeraient tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Le texte précise que le collège spécial des participants à la désignation des membres du C.H.S. est composé « par les membres élus du Comité d'Entreprise et les délégués du personnel » ; nous pensons, contrairement à l'avis du Ministre du Travail que les titulaires et les suppléants doivent participer au vote. Si un militant cumule les fonctions de délégué du personnel et de membre du C.E., son vote ne saurait être compté pour deux voix ;

Le nouveau décret se borne à préciser que les représentants du personnel au C.H.S. ou à la section « sont choisis en raison de leurs connaissances et de leurs aptitudes en matière d'hygiène et de sécurité du travail ». Cette appréciation, purement subjective, relève de l'avis exclusif et personnel des membres du collège spécial à qui incombera la désignation, et a fortiori de l'organisation syndicale qui dans notre conception de classe reste le maître d'œuvre de l'orientation et du fonctionnement des institutions de représentation du personnel dans l'entreprise. En aucun cas l'employeur, l'Inspecteur du Travail ou un tribunal ne pourraient se faire juges de cette aptitude ou de ces connaissances.

Les nouveaux textes, tout comme les précédents, sont muets sur le mode de présentation des candidats. Pratiquement, ceux-ci seront présentés par les organisations syndicales représentatives, comme cela se faisait jusqu'alors. Mais les candidatures individuelles de salariés non syndiqués sont également possibles. Pour un nombre déterminé de sièges à pourvoir, il pourra donc y avoir plusieurs listes de candidats présentés par les différentes organisations syndicales

les fumées d'huile de coupe sont aspirées : une des actions utiles d'un C.H.S.



intéressées et, le cas échéant, un certain nombre de candidatures individuelles. D'ailleurs, sous l'impulsion syndicale, celles-ci peuvent être du meilleur choix.

Nous conseillons que les candidatures soient adressées à l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception. En effet, dans les établissements occupant plus de 300 salariés, la protection des candidats aux fonctions de délégués au C.H.S. est calquée sur celle qui concerne les membres des C.E. prévoyant que la protection contre les licenciements est applicable « à partir de l'envoi à l'employeur des candidatures et pendant une durée de trois mois ».

MODE DE SCRUTIN

Aucune indication ne figure également dans lesdits textes, en ce qui concerne le mode de scrutin à adopter pour l'élection des membres du C.H.S. par le collège spécial composé des élus du personnel. Il est donc souhaitable que les membres de ce collège

spécial déterminent eux-mêmes le mode de scrutin qui sera appliqué : proportionnel ou majoritaire. Par référence aux dispositions en vigueur dans les différentes institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, nous pensons que le choix pourrait se faire pour le scrutin de liste proportionnel.

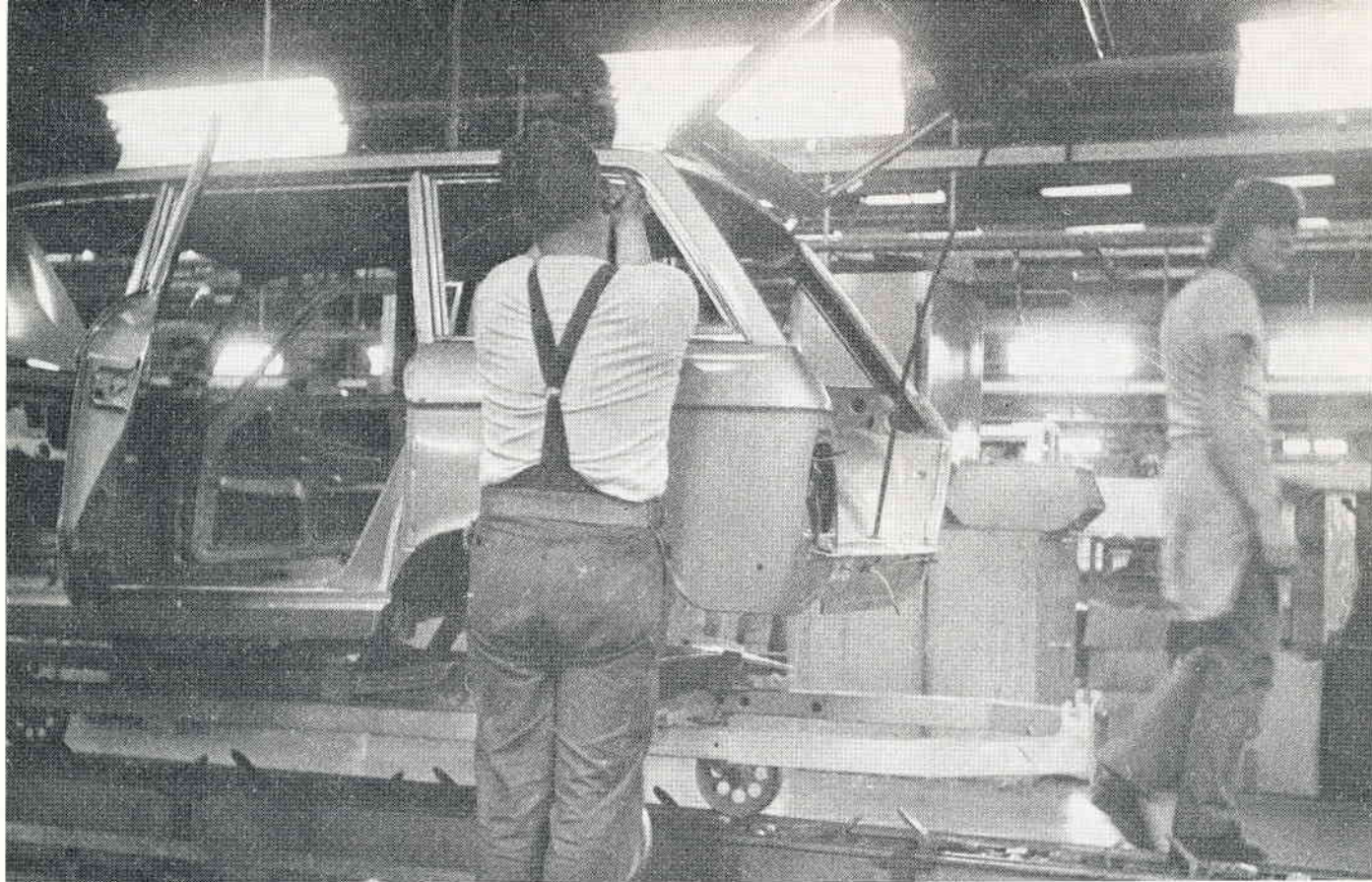
Le fait que la représentation des salariés au sein du C.H.S. doivent nécessairement comprendre un certain nombre d'agents de maîtrise ou cadres n'implique pas que les candidats soient désignés séparément par les seuls membres de la catégorie du personnel à laquelle ils appartiennent. La Cour de cassation et l'administration se sont déjà prononcées contre une telle pratique, en matière de désignation des membres du C.C.E. qui s'apparente beaucoup à ce type de désignation. Le collège spécial composé des membres du C.E. et des délégués du personnel forme donc un collège électoral unique, qu'ils soient ouvriers, employés, agents de maîtrise ou cadres, et émettent un vote unique.

Cette brève analyse porte sur les éléments essentiels du nouveau décret. Certaines suggestions nécessitent la réflexion collective des militants dans le cadre de la préparation de la Conférence Nationale. Si cette réglementation n'est pas conforme à ce que nous souhaitons, elle apporte néanmoins des améliorations dont celle de multiplier le nombre de nos représentants pour imposer au patronat le respect de la dignité, de la vie et de la santé des travailleurs.

Une des toutes premières conséquences que nous devons en tirer, c'est la nécessité de porter la plus grande attention à la formation de nos cadres. En matière de prévention d'hygiène et de sécurité du travail, nous devons répondre à un double besoin : celui d'une formation syndicale générale comme pour tous les militants de la C.G.T. et celui d'une formation spécialisée.

La formation syndicale générale permet notamment d'insérer l'action de l'hygiène et de la sécurité dans l'activité syndicale d'ensemble. La formation spécialisée complète la première. Elle ne peut être ramenée aux seules connaissances juridiques, techniques et médicales. Certes, elle doit en donner l'intelligence et les rudiments. Pour agir efficacement, elle doit être éclairée par l'orientation de la C.G.T. sur ces questions. Pour cela, c'est à la C.G.T. qu'il appartient de former ses cadres. Seules ses organisations sont capables d'unir dans l'enseignement la conception syndicale et le « technique ».

Marcel ATLAN,
Secrétaire de la
Commission Confédérale C.G.T.
du secteur social.



de la commission spéciale du comité d'entreprise sur les conditions de travail

La Loi du 27 décembre 1973 a notamment rendu obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés la création par le C.E. d'une Commission spéciale ayant à s'occuper des questions qui se rapportent aux conditions de travail.

Dans un article paru dans "Le Peuple" n° 942 (1), nous avons donné des premières indications sur l'ensemble de ce texte et, en particulier sur l'application des clauses concernant la Commission spéciale des C.E. D'autre part, "la Vie Ouvrière" du 19 juin dernier a, dans ses pages juridiques, traité du décret qui fixe le nombre d'heures de franchise minimum à disposition de ladite Commission pour les visites de l'entreprise. Nous conseillons vivement au lecteur de se reporter à l'une et l'autre de ces deux analyses.

Par le présent article, nous nous bornerons à apporter quelques précisions sur notre conception du rôle de la Commission spéciale et à fournir quelques indications pratiques complémentaires sur sa mise en place comme sur son fonctionnement.

● ● ● Ce sont les termes employés par le Ministre du Travail, M. Durafour, pour parler des conditions de travail.

Mais en parler ne saurait suffire. Les problèmes posés par les conditions de travail appellent une action énergique et des mesures concrètes.

Résultant de l'exploitation capitaliste, traduisant celle-ci, leur solution ne peut se trouver dans la concertation prônée par les promoteurs de la Loi du 27 décembre 1973, concertation que le nouveau Président de la République et son gouvernement ont déclaré vouloir développer entre « les partenaires sociaux ». L'action pour l'amélioration des conditions de travail, c'est l'action contre l'exploitation et ses conséquences les plus directes, les plus immédiates, avec la participation des travailleurs concernés ; c'est l'action contre le patronat, contre sa recherche d'une rentabilisation maxima et à court terme des capitaux qui engendre l'aggravation des conditions de travail.

● ● ● C'est ce que, sans plus ni moins, peut être la Commission spéciale des C.E.

Sa mise en place ne saurait donner lieu à une monopolisation des questions de conditions de travail.

Dans la logique de notre raisonnement, nous considérons qu'il appartient en premier lieu au syndicat, ou à la section syndicale, de se saisir des questions de conditions de travail, de s'exprimer à ce sujet, de traduire les revendications et de tracer l'orientation de l'action pour les faire aboutir.

La Commission spéciale est, avec le C.E. lui-même, avec les délégués du personnel, avec le C.H.S., voire la Commission des conditions d'emploi et de travail des femmes et des jeunes, de la formation et du perfectionnement professionnels, l'un des moyens par

Il importe qu'au départ nous placions bien l'activité de la Commission sur des bases de classe et, par conséquent, de lutte. Il importe donc que nous soyons offensifs à l'initiative. Nous aurons ainsi d'autant plus de facilité à faire échec aux tentatives patronales pour dévier

Il ne peut donc être question que nous nous prêtions, à travers la mise en place et du fonctionnement de la Commission spéciale des C.E., à une quelconque opération de collaboration des classes, sous le fallacieux prétexte d'une « association » du C.E. ou de ladite Commission à la recherche des solutions aux problèmes de conditions de travail.

Il faut cependant nous attendre à avoir à mettre clairement et fermement les choses au point, car c'est à peu près dans les termes rappelés ci-dessus que d'entrée, l'Article 1^{er} de la Loi du 27 décembre 1973 définit le rôle du C.E. et de la Commission spéciale. Certaines directions d'entreprise ne manqueront d'ailleurs pas de s'en saisir pour rechercher, au travers du C.E. ou de la Commission spéciale, une caution par exemple à la mise en place d'équipes autonomes de production, par-là même escamoter les véritables problèmes et échapper au coût de solutions réelles et efficaces.

lesquels les militants de la C.G.T. mènent cette action qui s'inscrit dans le cadre d'ensemble de l'activité du syndicat dans l'entreprise. Il s'ensuit que la mise en place de cette Commission spéciale du C.E. ne doit pas avoir pour effet de déposséder le Comité, le C.H.S., les délégués du personnel, ni, à fortiori, le syndicat, de leurs prérogatives en matière de conditions de travail, ce à quoi semblent bien vouloir tendre certaines directions d'entreprises, notamment celles dans lesquelles le C.H.S. joue un rôle actif.

S'agissant d'un organisme nouveau, nous aurons à faire l'apprentissage de l'utilisation qui peut en être faite dans notre activité pour l'amélioration des conditions de travail ; cela n'ira sans doute pas sans quelques hésitations, sans quelques tâtonnements.

le rôle de la Commission vers des formes plus ou moins voilées de collaboration.

L'activité de la Commission peut nous permettre :

— d'avoir une meilleure connaissance des problèmes, contribuant ainsi à une formulation plus précise des revendications ;

— de réaliser un large travail

“ PRIORITÉ DES PRIORITÉS... ”

UN MOYEN PARMI D'AUTRES

QUELQUES IDÉES SUR SON RÔLE

(1) Quinzaine du 1^{er}/15 mai 1974.



d'information des salariés, renforçant notamment leur mobilisation nécessaire à l'action.

Il conviendra pour cela de veiller à ce que l'activité de la Commission spéciale se mène en liaison très étroite avec les travailleurs. Cette pratique nous conduira à demander à ce que soient représentés dans la Commission, d'une part, en nombre suffisant les travailleurs des secteurs de l'entreprise où les problèmes de conditions de travail se posent avec le plus d'acuité, d'autre part, les organisations syndicales en tant que telles.

Nous demandons, comme le prévoit la loi, que le nombre d'heures de franchise à disposition de la Commission soit déterminé par voie de négociation entre les représentants des organisations syndicales et la direction. Nous ne pouvons, en effet, nous satisfaire du minimum dérisoire fixé par décret (2).

Nous devons aussi exiger que chacun des membres de la Commission bénéficie d'une franchise d'heures leur permettant d'avoir sur place, avec les travailleurs de leur secteur, les contacts et discussions nécessaires à la connaissance concrète des questions ; ce qui suppose qu'ils puissent circuler en toute liberté dans l'entreprise.

Nous proposerons que la Commission spéciale soit présidée par un membre élu du C.E., celle-là devant être comptable de son activité devant celui-ci.

Le C.E. aura d'ailleurs notamment, en tant que tel, à coordonner l'activité de ladite Commission avec le C.H.S. Relativement, à l'attention de ce dernier, et sans vouloir établir de cloisonnement rigide, on peut envisager que la Commission en question se préoccupe particulièrement de problèmes qui ne ressortent pas directement des prérogatives du C.H.S. : par exemple, ceux ayant trait à la charge de travail, aux cadences, à la nature du travail, aux conséquences du travail parcellisé, aux horaires et à la durée du travail, au travail posté, aux formes de rémunérations.

Ce champ d'activité est donc étendu, et on ne peut prétendre en faire le domaine exclusif de la Commission. Ainsi les délégués du personnel — tout comme la Commission des conditions d'emploi et de travail des femmes et des jeunes — ne sauraient se désintéresser de la durée et des horaires de travail, même si cette Commission s'en préoccupe. De même, réciproquement, la Commission peut être saisie de problèmes d'ambiance ou de sécurité qui sont, au premier chef, du ressort du C.H.S.

(2) Voir la "V.O." précitée.

C'est progressivement et au bénéfice de l'expérience qu'il deviendra possible de mieux délimiter le champ d'activité propre à chaque organisme, comme de coordonner leur activité sur les questions où un recouvrement s'avèrera inévitable.

Au point de départ, nous veillerons surtout à éviter les exclusives et à écarter les tentatives de porter atteinte aux prérogatives des uns ou des autres.

Les membres de la Commission devront veiller à ne pas se laisser entraîner, par exemple en matière d'organisation du travail, à se substituer à l'employeur. Il appartient à celui-ci, et à lui seul, d'assumer l'entière responsabilité de l'organisation du travail et des conditions de travail. Dans ce domaine, comme sur tous les autres sujets de sa compétence, la Commission contribuera à la connaissance des situations, des problèmes.

Elle revendiquera la recherche de solutions efficaces prenant en compte, avant toutes autres considérations, la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de réalisation du travail. Elle pourra demander que les moyens nécessaires soient mis en œuvre pour la recherche et l'application de ces solutions. Elle proposera notamment que soient associés à cette recherche les médecins du travail et autres spécialistes tels qu'ergonomes, psychologues, dont le concours pourra être encouragé y compris hors des limites de l'entreprise.

En liaison avec le C.E., les délégués du personnel, le syndicat et, le cas échéant, le C.H.S., la Commission agira pour obtenir que des moyens financiers nécessaires à la recherche et à l'application de solutions efficaces soient effectivement affectés par l'entreprise.

Les membres de la Commission spéciale du C.E. trouveront dans la plateforme revendicative de la C.G.T. sur les conditions de travail (3) un cadre très utile pour situer le champ de leur activité et orienter celle-ci.

En conclusion, on ne saurait trop redire que l'activité de la Commission spéciale des C.E. ne pourra prendre son véritable sens, être conduite correctement et atteindre une pleine efficacité que pour autant qu'elle s'inscrive dans l'activité générale du syndicat, celui-ci devant demeurer le maître d'œuvre de l'action d'ensemble pour l'amélioration des conditions de travail.

Lucien CHAVROT,

Secrétaire du
Service C.G.T. de l'action revendicative
et de la politique contractuelle.

(3) Voir "Le Peuple" nos 938/939 du 1^{er} avril 1974.

Amis lecteurs,

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

adressez-nous

les

cartes-postales

ci-jointes

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

“la v.c.o.”

c'est

VOTRE revue :

ABONNEZ-VOUS!

DEMANDE DE DOCUMENTATION

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

Je m'intéresse en particulier à :

Nom et adresse où doit être envoyée la réponse :

DEMANDE DE DOCUMENTATION

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

Je m'intéresse en particulier à :

Nom et adresse où doit être envoyée la réponse :

BULLETIN D'ABONNEMENT

à "la vie des collectivités ouvrières"

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

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

**la vie
des collectivités
ouvrières**

33, rue Bouret

PARIS-19^e
(Seine)



**la vie
des collectivités
ouvrières**

33, rue Bouret

PARIS-19^e
(Seine)



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

*donnez
votre préférence
aux annonceurs
de*

la "v. c. o."

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

NOM : Prénom :

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

Adresse complète :

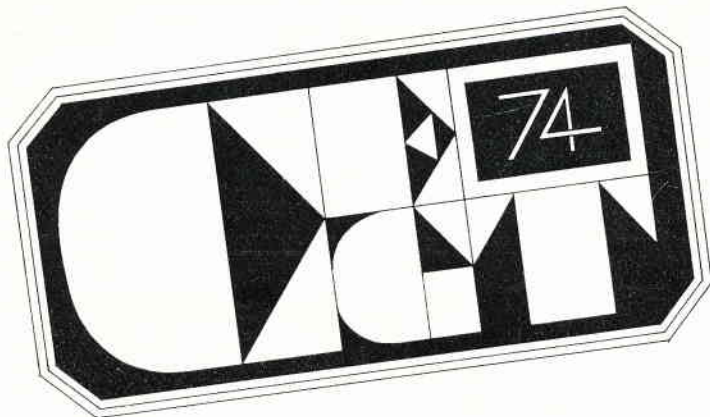
Département :

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

Remplir et
retourner
à

**la vie
des collectivités
ouvrières**

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



face à un "groupe"... la défense de l'emploi

La Néogravure-Chaix-Crété-Desfossés est née le 16 juin 1973 de la fusion entre Chaix-Desfossés-Néogravure et l'imprimerie Crété à Corbeil-Essonnes avec, pour objectif premier, dans le cadre d'une restructuration, la suppression de l'usine d'Issy-les-Moulineaux, l'essentiel de l'activité de ce dernier établissement étant déplacé à Corbeil.

Cette opération est le résultat d'un long processus qui trouve ses origines en 1929 où la Société Desfossés absorba la Société Néogravure spécialisée alors dans l'impression de périodiques.

La Société poursuivant son développement prit, en 1957, le contrôle de la Société Nationale d'Editions Artistiques, puis celui des Etablissements Braun et Cie en 1954, enfin absorba l'imprimerie Oberthur en 1970 après en avoir pris le contrôle en 1966.

Il faut ajouter à ce groupe, la Société Parisienne des Encres implantée actuellement à Choisy-le-Roi.

Ce qui en fait le premier ensemble polygraphique au niveau national, le plaçant ainsi en tête de toutes les imprimeries françaises, tant sur le plan du chiffre d'affaires (420 millions pour l'exercice 1973) que par le nombre de salariés employés (plus de 6.300 au 1^{er} janvier 1974).

La banque d'affaires Paribas contrôle financièrement le groupe et détient ainsi l'outil de production nécessaire à la transformation en amont des papiers et autres produits utilisés dans la confection de l'imprimé, puisqu'elle a sous sa coupe les Papeteries de la Chapelle d'Arbly, La Rochette Cempa, Navarre, et a racheté avec l'I.D.I. (1), à la firme américaine Parsons et Whitmore, le Groupement Européen de la Cellulose.

La Néogravure-C.C.D. devient aussi, en aval, la première industrie de service demandée par l'édition, également contrôlée par Paribas (Hachette, Fayard, Stock, Grasset, etc.).

(1) Institut de Développement Industriel.

La « restructuration » de Crété avec Chaix-Desfossés-Néogravure ne s'est donc pas faite par l'addition mécanique de moyens de production et des effectifs ; cette description est significative.

Ainsi Paribas ne se contentant pas de réaliser des profits en amont et en aval de l'impression, entend accroître, dans ce secteur, la productivité et provoque des conséquences néfastes pour les hommes et les femmes dans la production. Ces effets sont dus aux concentrations capitalistes. Il en résulte du chômage, une insécurité de l'emploi, une réduction des effectifs, des difficultés pour retrouver un logement, un allongement du temps de transport, des problèmes de scolarisation, etc.

L'ORIENTATION SYNDICALE

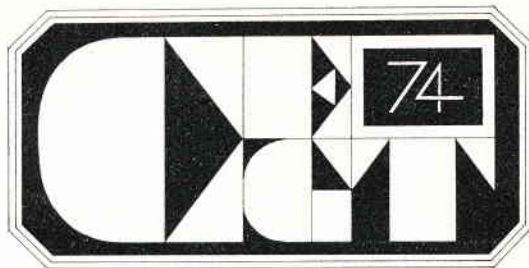
C'est tout en dénonçant les causes que le Syndicat du Livre C.G.T. et ses divers organismes se sont attachés à limiter les effets d'une telle concentration.

Le débat démocratique concernant la tactique à employer pour défendre au mieux les intérêts des travailleurs de l'usine d'Issy-les-Moulineaux fut et demeure permanent.

En liaison avec l'organisation syndicale, les élus C.G.T. au C.C.E. convièrent, dans un premier temps, l'ensemble des élus de tous les établissements composant La Néogravure à l'élaboration d'un plan d'action revendicatif pour la défense de l'emploi pour le soumettre aux syndiqués C.G.T. et, ensuite, à l'ensemble du personnel.

Faire aboutir toutes les revendications que contenait ce plan adopté et enrichi par l'ensemble des travailleurs (ouvriers, employés, cadres et agents de maîtrise) devint l'objectif essentiel.

Cela nécessita un approfondissement et un développement de la démocratie syndicale et permit de renforcer



quantitativement et qualitativement la C.G.T. par l'adhésion et la participation active de tous les syndiqués.

Seule la minorité C.F.D.T. refusa de participer à l'élaboration des moyens à mettre en œuvre pour défendre l'emploi, notamment dans le domaine prévu par la loi sur le rôle des C.E. en cette matière.

De plus, l'Accord du 10 février 1969, élargi par celui du 9 juillet 1970, fut apprécié comme positif par le Comité d'Etablissement de l'usine d'Issy-les-Moulineaux. Aussi une Commission Paritaire de l'Emploi fut créée, composée d'un représentant de la Direction et par moitié d'élus au C.E. et de délégués du personnel. Il y fut obtenu :

- 1) un droit réel de discussion à tous les niveaux sur le bien-fondé de la fermeture de l'établissement d'Issy-les-Moulineaux ;
- 2) la notion du caractère suspensif lors de litiges et l'application de toute décision qu'après accord des parties ;
- 3) la garantie préalable d'un reclassement avec équivalence globale ;
- 4) la recherche de solutions tenant compte des nécessités sociales (logement, scolarisation, transport, etc.) par l'extension du délai de prévenance en matière de licenciements collectifs ;
- 5) un meilleur contrôle et une meilleure information des mesures concernant la formation professionnelle au niveau de l'entreprise, de l'Institut National des Industries et Arts Graphiques, de l'A.F.P.A. et du F.N.E. ;
- 6) la garantie de ressource à 80 % du salaire au moment du départ avec indexation pour le personnel âgé de plus de 57 ans à la fermeture des ateliers, et ce jusqu'au 65^e anniversaire ;
- 7) une indemnité supplémentaire de 400 heures ajoutée aux indemnités légales et conventionnelles de licenciement pour ceux qui choisissent une solution individuelle (1).

L'INFORMATION DU PERSONNEL

Ces acquis furent valorisés par une liaison permanente avec les travailleurs en tenant des assemblées générales et sectorielles pour y obtenir l'opinion et l'adhésion du plus grand nombre, être à même de saisir d'éventuels désaccords.

(1) Au moment où nous mettons sous presse les problèmes de l'emploi à « la Néogravure » prennent une dimension nouvelle et s'élargissent au groupe et à ses filiales. Les palliatifs obtenus par la lutte des travailleurs lors de l'absorption de « Créte » par « l'Imprimerie Chaix-Desfossés-Néogravure » ne peuvent plus être reconduits. La bataille pour le maintien du potentiel industriel sur place reste le seul moyen à « la Néogravure » comme pour l'imprimerie en général pour appliquer le mot d'ordre de la C.G.T. : « Pas de licenciement sans reclassement ! » (reclassement se faisant sur place).

La Commission de l'Emploi demeure, à cet égard, une tribune revendicative au service des travailleurs et non pas un outil de collaboration de classe, comme le souhaitait initialement la Direction ou comme voudrait le faire croire le syndicat C.F.D.T. de l'entreprise.

La recherche de solutions ne s'est pas limitée au plan de l'établissement. La création du Comité de Coordination, prolongement du C.C.E., revendiqué depuis de nombreuses années, permit, après avoir défini localement les besoins, de dégager 167 postes de travail ; de même les accords obtenus au niveau d'Issy-les-Moulineaux furent étendus à ceux du groupe (pré-retraite, congés spéciaux aux mères de famille, rapprochement des salaires province/Paris). Là encore, la Direction Générale de La Néogravure-C.C.D. désirait faire du Comité de Coordination un « salon où l'on cause entre spécialistes ». Les orientations de classe que définirent dès sa première réunion les représentants de la C.G.T., déjouèrent ses ambitions (1).

L'analyse sérieuse des militants de la C.G.T. sur une situation évoluant dans le cadre d'une restructuration et non d'une liquidation à l'époque, a permis au plus grand nombre de prendre en compte, par la lutte sous toutes ses formes, des propositions responsables et d'obtenir ainsi des garanties qui eurent pour effet d'éviter le chômage à des centaines de travailleurs.

Par cette action spécifique, l'organisation syndicale C.G.T. a conduit correctement la lutte puisque, lors de la consultation pour les élections au Comité d'Etablissement en janvier 1974, la C.G.T. progressa de plus de 11 %, soit 87 % des travailleurs qui approuvèrent l'action menée.

Il faut ajouter, sur le plan professionnel, que le syndicat Parisien du Livre C.G.T. apporte sa contribution aux reclassements et à la défense de l'emploi, notamment par la tenue d'une table ronde tripartite (patronat, pouvoirs publics, Fédération Française des Travailleurs du Livre).

L'élargissement des prérogatives en matière d'emploi pour les Comités d'Entreprise passe par une extension de la démocratie tant sur le lieu de travail qu'au niveau de l'Etat. Il implique que le droit à l'information soit rendu effectif par la suppression du secret des comptes et documents de gestion des entreprises, l'organisation d'une véritable circulation de l'information. De plus il est nécessaire que puisse être contrôlé le bien-fondé de l'introduction de nouveaux équipements, et ceci afin d'aboutir à une réelle amélioration des conditions de travail ; enfin, que la juridiction actuelle du travail puisse être au service de ceux qui travaillent.

Nul doute que les participants à la Conférence Nationale des C.E. et équivalents de 1974 feront part des expériences de nos organisations syndicales afin d'enrichir notre réflexion et les revendications dans le domaine de la défense de l'emploi.

Bernard BOLLER,
Secrétaire du C.C.E. Néogravure - C.C.D.

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE: chronologie d'une lutte

P ar le Décret du 2 novembre 1945 (Article 2) et la Loi du 18 juin 1966 (Article 2) en application de l'Ordonnance du 22 février 1945, le législateur accorde aux Comités d'Entreprise une certaine compétence dans le domaine de la formation et du perfectionnement professionnels. Résultat des luttes de 1968, une amélioration tangible dans les pouvoirs des C.E. en ce domaine n'est intervenue qu'avec l'Accord interprofessionnel de 1970 et la Loi de 1971.

Illustration de la réalité de la lutte des classes, les acquis réglementaires, leur application et leur extension logiques par l'évolution des temps s'inscrivent dans les faits par une intervention consciente, constante des travailleurs et de leurs organisations syndicales.

En proposant l'expérience du C.E. Air-Liquide / Champigny pour la tribune de « la V.C.O. » en vue de la préparation de la Conférence Nationale des C.E. et équivalents de novembre 1974 organisée par la C.G.T., nous souhaiterions, à propos de la formation professionnelle continue, attirer l'attention des lecteurs de la revue sur l'importance du rôle des C.E. dans l'interprétation d'une juste application des textes dans l'intérêt des salariés.

LES PREMIERS PAS

Situons d'abord le cadre de l'action !

« Air-Liquide » occupe en France 6.300 personnes réparties à travers 96 agences ou dépôts. L'entreprise dépend de la convention collective de la chimie, sauf pour deux de ses établissements : les usines de Champigny et de Vitry, classées dans la métallurgie. Nous sommes à Champigny : 850 travailleurs environ, dont 130 cadres, 240 ouvriers, 330 techniciens et agents de maîtrise, 130 employés. Syndicalement parlant, la seule C.G.T. est représentée. Il y a un Comité d'Établissement et, depuis 1966, une commission professionnelle.

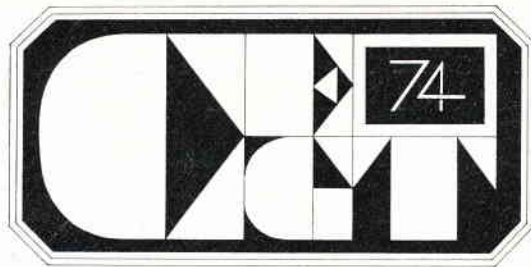
Jusqu'à la parution de la Loi de 1971, cette commission professionnelle du C.E., composée de 8 à 9 membres élus ou non, suivant les catégories professionnelles de l'établissement, était structurée paritaire. Béné-

ficiant d'un petit contingent d'heures pour ses réunions (pas même trois heures par trimestre), elle s'occupait essentiellement des conditions d'emploi et de travail des femmes et des jeunes, notamment de l'école d'apprentissage de l'établissement. Ses moyens étaient très limités. Ses membres se bornaient à poser des questions à la direction, auxquelles celle-ci répondait ou non.

Dès cette époque, l'employeur assurait déjà, en fonction de ses besoins propres, des actions de formation à son personnel, généralement en dehors des heures de travail sans bien sûr que la commission ou les représentants du personnel puissent s'en mêler. L'organisation syndicale a cependant toujours exprimé, notamment par la voix de ses représentants à la commission, sa volonté de voir les actions de formation menées en fonction des aspirations des travailleurs. Mais d'une part, ces initiatives étaient confrontées à l'absence de textes législatifs précis, d'autre part, il faut bien reconnaître que la formation n'était pas une revendication « de masse » et restait l'affaire de quelques spécialistes, y compris au sein de la section syndicale.

Les aspects positifs de l'Accord interprofessionnel de juillet 1970 et la Loi sur la formation permanente du 16 juillet 1971 n'ont pas échappé à l'attention des militants. S'appuyant sur ces textes, les représentants du personnel ont donc insisté sur le respect de l'esprit évolutif dans leur application. A ce sujet d'ailleurs, il faut souligner qu'un effort important a été fait, au niveau de la section syndicale, pour la formation des militants par des stages syndicaux et spécialisés. Enfin le souci principal de la section syndicale a été de sensibiliser l'ensemble du personnel aux problèmes de la formation.

L'attitude de la direction, devant la volonté d'action de la C.G.T., a été l'inertie, les attermoissements, les faux-fuyants. Ainsi elle a d'abord commencé par dire que rien ne pouvait être mis en place avant la parution des décrets d'application de la loi ; puis elle a refusé de donner à la commission professionnelle du C.E. les moyens matériels pour informer le personnel et connaître ses desiderata : une enquête sur les désirs de formation de l'ensemble du personnel a donc dû être faite au nom de la section syndicale, avec ce que cela suppose comme difficultés au niveau de la diffusion, mais aussi par la réalité d'une réticence de la part de certains, notamment parmi les cadres. Plus tard, ayant mis en place dans



l'établissement un service « formation », l'employeur arguait que ce nouveau service ne disposait pas encore des éléments que nous demandions.

POUVOIR DÉLIBÉRATIF DU C.E.

Surtout, il se retrancha derrière l'imprécision de termes de la loi. S'appuyant sur la notion citée de « comité d'entreprise », il développa l'idée que le Comité Central d'Entreprise était seul compétent pour discuter des problèmes de formation, ceux-ci étant maîtrisés sur le plan national de l'entreprise. Cette attitude lui a permis de refuser de communiquer au Comité d'Etablissement et à sa commission les renseignements légaux prévus à l'Article 15 de la Loi du 16 juillet 1971, de s'opposer à l'intervention du C.E. local dans l'établissement du plan de formation et la détection des aspirations des travailleurs, reconnaissant au seul encadrement de la direction un droit à ce sujet.

Début 1973, la direction met en place un plan de formation répondant à ses seuls propres besoins et ne prétend connaître le Comité d'Etablissement que pour obtenir son aval sur la délibération qui lui est nécessaire à l'appui de sa déclaration fiscale. N'ayant pas été consulté pour l'élaboration du plan et n'étant pas d'accord sur son contenu, ce dernier refuse de délibérer en application de la loi.

Bien que rejetant toute compétence du C.E., l'employeur utilise cependant à son propre nom un certain nombre de suggestions émises par les délégués, notamment en ce qui concerne la sensibilisation du personnel aux problèmes de formation professionnelle continue et d'information sur ses droits. C'est ainsi qu'il organise une projection audio-visuelle à l'ensemble du personnel, avec questionnaire.

Les rapports entre les élus et la direction se durcissent pour aboutir en octobre 1973 à la rupture. La commission professionnelle du Comité d'Etablissement convoquée pour être informée des moyens « décidés » par la direction en ce domaine refuse d'être une fois de plus mise devant le fait accompli et démissionne. (Dernière attitude spécifique à la lutte des travailleurs d' « Air

Liquide »/Champigny, sans prétention de modèle en d'autres cas).

Toutefois, l'affirmation du respect des prérogatives du C.E. et la volonté de défense des intérêts des salariés dans leur droit à la formation permanente a permis :

— à la section syndicale de réunir l'ensemble du personnel, avec une participation à 90 % ;

— de faire intervenir l'Inspection du Travail et sa hiérarchie (inspecteur divisionnaire, préfet, ministère du travail) ;

— d'engager une action judiciaire contre « Air-Liquide » sur le problème de la compétence du Comité d'Etablissement.

Cette procédure est malheureusement lente. Les conclusions n'en sont pas encore connues. C'est pourquoi, entre-temps, et après que l'Inspecteur du Travail ait précisé le bien-fondé de notre position confirmé par une lettre du Ministère du Travail, le Comité d'Etablissement a décidé la remise en place de sa commission de formation professionnelle, dans un désir d'être constructif.

Quels enseignements peut-on tirer de cette « histoire vécue » ?

Notre section syndicale C.G.T. pense que les lois sur la formation et le perfectionnement professionnels ont autant d'importance pour les travailleurs que par exemple les lois de 1945 sur la Sécurité Sociale. A voir les réticences du patronat dans l'application des aspects positifs, il semble bien que nous ne nous trompons pas. Lui-même a bien compris tout l'intérêt que les salariés en espèrent pour l'amélioration de leur bien-être, de leur culture générale et de leur promotion sociale, puisqu'il essaie de tout faire pour tourner la réglementation.

Dans un domaine où pourtant il existe des textes officiels, nous ne nous étonnons pas de constater une fois de plus que le rapport de force compte : le seul moyen d'imposer au patronat et au gouvernement le respect des acquis et leur amélioration, c'est que les travailleurs fassent de la formation professionnelle continue leur revendication. Cet objectif est le nôtre en priorité !

G. MOLOSSI,
Section syndicale C.G.T.
Air-Liquide / Champigny.

LA PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Un arrêt de la Cour de cassation reconnaît l'illégalité des licenciements camouflés effectués sous l'empire de l'Article 1184 du Code Civil.

Suite à une grève du 4 au 14 juin 1970, à la Source Perrier, M. Epry, P.-D.G. de la Société des Grandes Sources d'Eaux Minérales, présenta au Tribunal d'instance statuant en matière prud'homale des demandes en résolution judiciaire du contrat de travail contre dix salariés (membres de Comité d'Etablissement, délégués du personnel ou délégués syndicaux).

La Cour d'appel (Chambre sociale) de Nîmes décida le 10 novembre 1971 que la demande était irrecevable, mais qu'elle attendait, pour statuer sur le fond, l'avis du Comité d'Entreprise ou de l'Inspection du Travail.

L'employeur forma pourvoi devant la Cour de cassation contre le sursis à statuer.

De leur côté les organisations syndicales C.G.T. et C.F.D.T. avaient assigné l'employeur devant le Tribunal correctionnel pour entrave à fonctionnement du Comité d'Etablissement et atteinte aux fonctions des délégués. Mais la Cour d'appel correctionnelle de Nîmes confirma l'acquiescement de M. Epry et condamna

même les syndicats C.G.T. et C.F.D.T. à lui verser des dommages-intérêts pour citation abusive

Ces syndicats formèrent un pourvoi en cassation.

Ce sont ces pourvois patronal et ouvrier que vient d'examiner la Chambre mixte de la Cour de cassation, afin d'unifier la jurisprudence.

La Chambre mixte était composée de M. Aydalot, Premier Président de quatre magistrats de la Chambre criminelle — dont M. Maurice Roland, président — et quatre magistrats de la Chambre Sociale — avec M. Laroque comme président.

M. Touffait, Procureur Général, a exposé que « la Chambre criminelle réprime pénalement comme une entrave à l'exercice du droit syndical un acte (l'action en résolution judiciaire du contrat de travail), que la Chambre sociale considère comme non valable »... C'est la thèse que nous avons soutenue aux Prud'hommes et dans le "Droit Ouvrier", revue juridique de la C.G.T.

Déjà la Chambre mixte avait donné raison à la C.G.T. en estimant que le refus de réintégration d'un délégué du personnel illégalement licencié était une « voie de fait » de l'employeur, ce qui permet au Juge des Référés d'ordonner le réemploi...

L'arrêt de la Chambre mixte est net : « les dispositions législatives soumettant à l'assentiment préalable du Comité d'Entreprise ou à la décision de l'inspecteur du travail le licenciement des salariés légalement investis des fonctions représentatives, ont institué au profit de tels salariés, et dans l'intérêt des travailleurs qu'ils représentent, une protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun *qui interdit par suite à l'employeur de poursuivre par d'autres moyens la résiliation du contrat de travail* ».

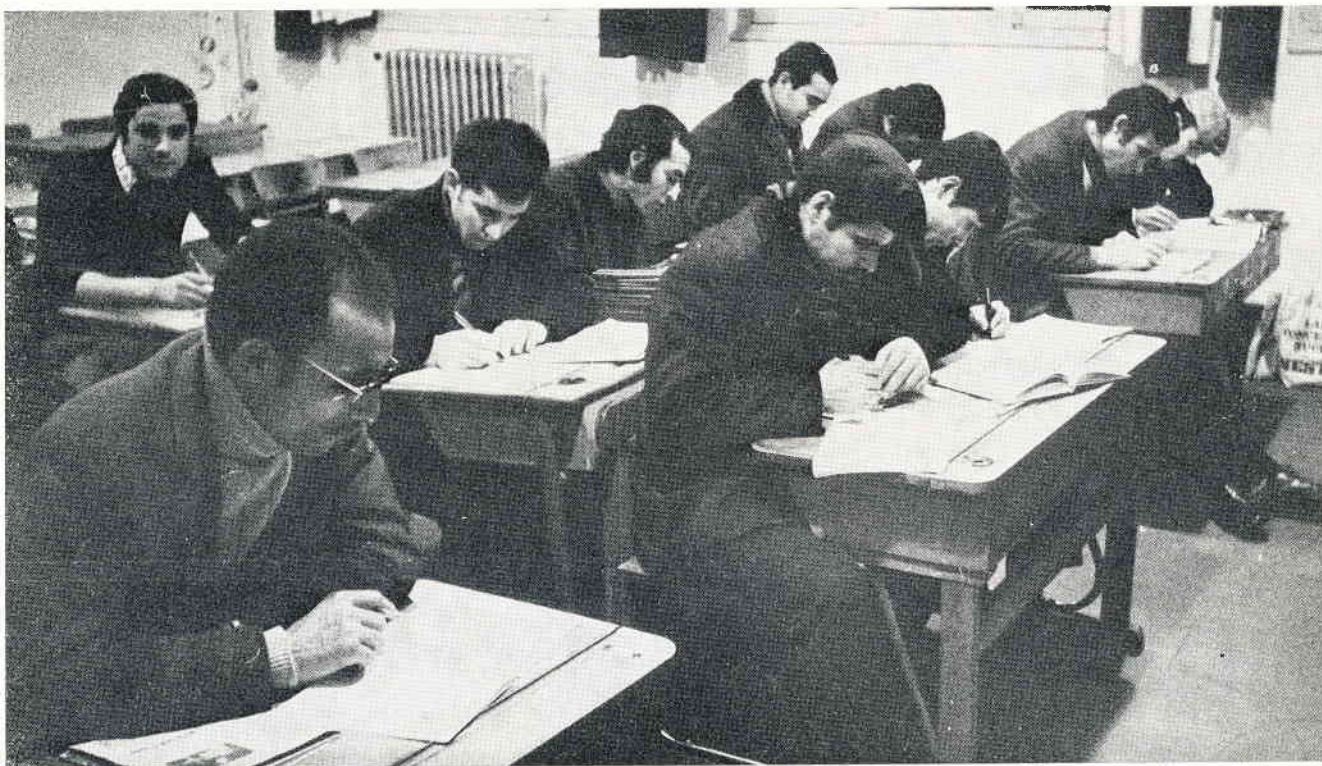
Les deux arrêts de la Cour de Nîmes ont donc été cassés et l'affaire renvoyée devant la Cour d'appel de Lyon qui devra statuer dans le sens ainsi indiqué.

Les commentateurs de la Loi du 13 juillet 1973 pourront en faire leur profit.

1970 - 1974... Hélas la justice, ou plutôt l'administration judiciaire est bien lente ! Mais c'en est fini de l'application antijuridique de l'Article 1184 contre les représentants du personnel.

Maurice BOITEL,
Rédacteur en Chef
du "Droit Ouvrier".

(1) Nous publierons en entier l'arrêt dans le "Droit Ouvrier".



IMMIGRATION ET FORMATION

Pour les quatre millions de travailleurs immigrés qui vivent actuellement en France, les problèmes de la formation sont encore plus compliqués et plus difficiles à résoudre que pour les travailleurs Français.

La circulaire d'orientation du 22 octobre 1973 sur les actions pour les étrangers en France à propos de leur situation, fait l'analyse suivante :

« Beaucoup d'entre eux ne parlent pas la langue française ; ce qui est aggravé pour certains, par l'absence d'alphabétisation dans leur pays d'origine.

« Cette méconnaissance de la langue, leur manque d'information, notamment à l'arrivée en France, les problèmes posés par l'adaptation à une forme de culture différente de celle de leur pays

d'origine, constituent des handicaps dans leur vie de tous les jours, comme dans leur travail ; on peut ajouter l'absence ou l'insuffisance de qualification professionnelle. »

Cette photographie de la situation, nous la connaissons et nous la partageons pour l'essentiel. Mais il ne convient pas seulement de définir une situation, encore faut-il prendre des mesures pour y porter remède.

Or, qu'est-il fait de sérieux et de valable pour permettre à ces travailleurs de trouver normalement leur place dans la vie de notre pays, d'acquérir et de développer leurs connaissances au niveau général et professionnel ? Comment favoriser l'application des droits sur la formation professionnelle continue ?

Si nous voulons répondre de façon satisfaisante à ces questions, il est nécessaire de bien comprendre que cette main-d'œuvre immigrée en provenance de différents pays d'origine représente une composante des forces actives et productives de notre pays, avec des effectifs se trouvant plus particulièrement concentrés dans certaines régions ou branches industrielles. C'est le cas dans la région parisienne, en Provence-Côte-d'Azur, ou dans des industries comme le bâtiment et les travaux publics, dont ils représentent plus de 30 % des salariés. C'est dire combien ils sont indispensables à la vie de notre pays et à son développement.

La démarche fondamentale du capitalisme dans sa politique coloniale et néocolonialiste est marquée par l'objec-

tif permanent de la recherche du profit, en pillant ces pays et peuples. Nous savons hélas ! combien les marchands d'esclaves du XX^e siècle exploitent les travailleurs immigrés ; dans quelles conditions ils sont parfois acheminés vers notre pays et se trouvent livrés à l'exploitation éhontée du capitalisme dont la soif d'argent ne s'embarrasse pas de scrupules.

FORMATION INITIALE

ET

FORMATION PROFESSIONNELLE

C'est pourquoi, nous devons revendiquer pour ces travailleurs un véritable statut leur reconnaissant les mêmes droits que les salariés français, mais aussi, partant de la réalité des faits constatés par la circulaire, exiger qu'ils reçoivent à leur arrivée en France, ou avant leur départ de leur pays d'origine, une instruction sur la langue française, accompagnée d'une information sur le cadre de vie. Le financement de cette formation initiale devrait être assuré par les pouvoirs publics des pays d'origine, l'Etat français et le patronat, qui tous trois tirent profit de la situation de ces hommes et femmes par leur travail. A partir du développement de ces stages initiaux, ces travailleurs se situeront mieux, ils pourront mieux se défendre et faire valoir leurs droits, dont celui de la formation professionnelle continue.

Dans certaines branches ou régions, des tentatives sont faites pour faire fonctionner ces stages de « primo-immigrants » grâce à une ponction sur la taxe de ladite formation. Cette forme de financement doit être fermement combattue de la part de nos organisations syndicales, dans les C.E. lors de l'élaboration des plans de formation dans les entreprises.

Si nous reconnaissons cette formation préalable, comme nécessaire, indispensable, il ne convient pas d'en faire supporter les frais à la formation professionnelle continue dont ce n'est pas la vocation. N'oublions pas que la loi précise qu'il faut deux ans d'ancienneté dans l'établissement pour bénéficier du droit à ce perfectionnement et que d'autre part, la formation professionnelle continue ne pourra en aucun cas se substituer ou remplacer l'Education Nationale en matière de première formation, à plus forte raison lorsqu'il s'agit de la responsabilité d'un autre pays que la France.

Il serait vain et dérisoire de penser ou laisser penser que la loi du 16 juillet

1971 surmontera et solutionnera ces carences actuelles. Seule une réelle réforme démocratique de l'enseignement peut y parvenir et les éléments contenus dans le Programme Commun de gouvernement de la gauche unie en sont une première base.

Pour nos organisations syndicales, nos militants dans les C.E., il s'agit de faire appliquer les acquis, de faire respecter l'esprit qui a présidé à l'accord interprofessionnel comme à la loi, ainsi exprimé : « La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs aux changements des techniques, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle, et leur contribution au développement culturel, économique et social » ; puis par ailleurs : « La formation professionnelle et la promotion sociale font l'objet d'une politique coordonnée et concertée, notamment avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs ! »

Ainsi les intentions sont clairement définies mais leur entrée dans la vie semble plus difficile.

C'est à un haut niveau que doit être abordé ce problème, c'est-à-dire à partir d'une formation générale solide et en liaison permanente avec l'évolution croissante des sciences et des techniques. Donner les connaissances qui permettent aux travailleurs de dominer en permanence les techniques, d'épanouir leur personnalité professionnelle, humaine, culturelle.

Une telle ambition correspond à la fois aux besoins des hommes et à celui du développement scientifique, technique, économique de notre pays.

Elle tourne le dos à l'esprit étroit, rétrograde du patronat qui s'efforce de limiter, de paralyser la formation professionnelle continue au seul besoin restrictif et purement utilitaire de l'entreprise. Cela, toujours pour l'objectif égoïste de profit privé ! La surexploitation de la main-d'œuvre immigrée est marquée de cette orientation.

QUELQUES CRITÈRES DE LA CIRCULAIRE

Notre action syndicale pour le perfectionnement professionnel est de la plus haute importance à bien des égards. La qualité des stages, la participation massive des travailleurs dont celle des travailleurs immigrés sera

un élément décisif pour son succès. Dans ce domaine, il est utile de s'appuyer sur chaque élément qui peut favoriser cette action.

La circulaire d'orientation d'octobre 1973 pour les étrangers en France, définit des critères simples mais impératifs, qui sont intéressants et peuvent nous aider :

- 1° le temps de formation pris au moins partiellement sur le temps de travail ;
- 2° une association des partenaires sociaux (au minimum avec avis favorable du C.E.) ;
- 3° une contribution financière négociée de l'entreprise ;
- 4° un contenu de formation ni étroitement professionnel, ni centré sur le seul apprentissage de la langue.

Ces critères vont dans le sens de notre conception. Certes insuffisants à notre avis, ils sont néanmoins une base de travail.

Depuis environ deux ans des actions expérimentales ont été engagées vis-à-vis des travailleurs étrangers, celles-ci ont connu des fortunes diverses. Elles doivent servir pour déterminer les premières grandes orientations d'un programme dont la notion fondamentale serait que cette formation s'inscrive dans le développement de la formation professionnelle continue avec une base de formation générale, de formation professionnelle, humaine et sociale.

Au niveau pratique, la formation doit absolument être faite pendant les heures de travail. Chacune de ces actions doit être suivie avec attention par les responsables des syndicats, des C.E., ce qui suppose d'exiger des droits nouveaux pour nos organisations, les membres des Comités d'Entreprise et de leur commission de la formation professionnelle.

Au plan de la réalisation des stages, il faut en priorité s'appuyer sur les structures existantes de l'Education Nationale et de l'A.F.P.A. De même, nous recommandons à nos organisations C.G.T. de travailler également avec « l'Association pour l'Alphabétisation et l'Enseignement du Français aux Travailleurs Immigrés » (A.F.T.I.), dans laquelle la C.G.T. tient une place importante. Cet institut a déjà fait preuve de son sérieux et de son efficacité.

Voilà quelques éléments qui doivent nous permettre, à partir d'une bonne orientation, d'avoir une activité conséquente dans la défense des intérêts des travailleurs immigrés en France.

Michel LE RESTE,
membre du bureau de la
Fédération C.G.T. de la Construction.

Pour le repas du personnel

des entreprises, agences
ou établissements
de 1 à 300 salariés



la solution c'est le chèque-déjeuner

émis par le C.C.R.

— un avantage pour le salarié

- contribution patronale de 3,50 F par chèque-déjeuner
- exonération de l'impôt sur le revenu sur cette contribution
- libre choix du restaurant (+ de 25 000 en France)

— une économie pour l'Entreprise

- exonération des charges sociales et fiscales (sur 840,00 F par an et par salarié)

— le service le plus complet

- le plus rapide
- le moins coûteux

— des références exceptionnelles

- des milliers d'entreprises, dans toute la France
(voir liste de références dans notre documentation)

C.C.R. : une coopérative à votre service

le chèque-déjeuner C.C.R.

93, rue Lauriston, B.P. 340.16
75767 PARIS CEDEX 16
Tél. 727.49.53

Veuillez m'adresser, sans engagement de ma part, votre documentation sur le chèque-déjeuner

M. _____

Raison sociale de l'entreprise _____

Adresse _____

Téléphone _____

Effectifs _____

Le _____

Grande Fête du Sport et du Travail
à Lyon
pour encadrer
**LA FINALE DE
LA PÉTANQUE POUR TOUS**



La finale nationale de "Pétanque pour Tous", organisée par "La Vie Ouvrière" et la F.S.G.T., aura lieu à la fin de ce mois, les 28 et 29 septembre, au Parc de Bron-Parilly, dans la banlieue lyonnaise. Année après année, les règlements de cette originale épreuve sportive, se sont affinés pour permettre à tous les travailleurs, quelle que soit leur force et leur adresse, de participer. Ainsi, le Concours National qui sélectionne les champions, se double du Trophée National des Entreprises qui récompense 94 triplettes de pétanqueurs d'occasion, choisies parmi les entreprises ayant engagé le plus grand nombre de travailleurs et qui seront de la fête au même titre que les "gros bras".

Le cadre même de cette grande finale a peu à peu évolué vers une représentation plus exacte des buts poursuivis par les organisateurs. Cette année, les deux journées lyonnaises seront une grande fête multisports.

Sous les frondaisons et sur les espaces verts que réserve le Parc Parilly, un tournoi de football réunira 16 équipes d'entreprises régionales. Une autre sélection groupera 16 équipes de volley-ball.

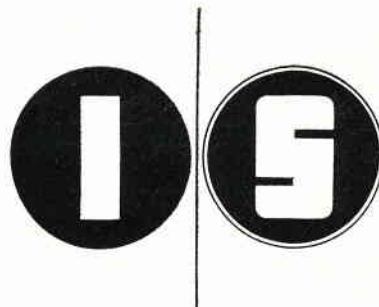
Par ailleurs, un cross populaire est ouvert aux hommes et femmes, licenciés ou non, par catégories d'âge et de sexe. Des tournois de rugby, de handball, de basket-ball seront organisés, opposant les équipes qui s'engageront sur place, ce qui n'exclut pas, bien entendu, qu'on se soit organisé à l'avance dans les entreprises et chantiers, pour y participer.

Enfin, une marche des facteurs, primitivement envisagée pour les préposés de la région, prend peu à peu des dimensions internationales. En effet, des invitations ont été lancées à des facteurs allemands, suisses, italiens et belges qui ont accepté avec enthousiasme. Ce sera à notre connaissance, la première fois que les sympathiques employés des postes de différents pays en débattront à la force du mollet. Une grande première qui ne manquera pas de couleur.

Autour des quelques 600 pétanqueurs de toute la France réunis ce jour-là à Lyon, on verra donc un bon millier de sportifs et travailleurs de la grande région Rhône-Alpes et des étrangers qui ne seront pas de simples spectateurs. Ces centaines de sportifs seront, pour la plupart, accompagnés de leur famille, ce qui donnera une dimension supplémentaire à cette grande fête du sport et des travailleurs.

**UNE IMPRIMERIE
AU SERVICE DES C. E.**

pour tous vos travaux :
bulletins, journaux,
affichettes, badges,



IMPRIMERIE SCHUSTER

5, rue de l'Hôpital-Saint-Louis, 75010 PARIS
Tél. : 607-69-36

**le spécialiste
du 2 couleurs**

Communiqué

**VOYAGES
DES ASSOCIATIONS
ET
COLLECTIVITÉS
EN UNION SOVIÉTIQUE
POUR L'ANNÉE 1975**

Etant donné la situation hôtelière provoquée par l'afflux considérable de touristes de toutes nationalités à MOSCOU et à LENINGRAD, les Comités d'Entreprises et Associations qui envisagent un voyage en Union Soviétique l'année prochaine sont invités à faire connaître dès à présent leurs besoins.

TRANSTOURS

(Lic. 132)

49, avenue de l'Opéra, 75002 PARIS
Tél. 742-47-39

POUR VOS COMMANDES DE FIN D'ANNÉE

LE CENTRE DE DIFFUSION DU LIVRE ET DE LA PRESSE

mettra à votre disposition dès la fin du mois de septembre un catalogue bon de commande « SPECIAL ETRENNES » de plusieurs centaines de titres.

Vous pourrez le recevoir sur simple demande de votre part.

Pour tous vos choix, n'hésitez pas à nous consulter :

c.d.l.p. / collectivités

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

SPECIALISTE
DES ACTIVITES
TOURISTIQUES
ET CULTURELLES
DES COMITES D'ENTREPRISES
ET COLLECTIVITES

montmartre voyages

DES WEEK-ENDS TOURISTIQUES ET CULTURELS
à des prix tout compris

- LONDRES 380 F
- JERSEY 480 F
- BALEARES 525 F

- DES WEEK-ENDS A LA NEIGE
- EN FRANCE ET A L'ETRANGER
- EN AUTOCAR, TRAIN, AVION

- VENISE 520 F
- PRAGUE 620 F
- etc.

- DES SEJOURS RETRAITES
- EN FRANCE ET DANS LES PAYS DU SOLEIL

Il organise à la demande

- DES WEEK-ENDS, DES SEJOURS, ainsi que des SEMINAIRES
- ou des SORTIES SCOLAIRES à la MER et à la MONTAGNE.

UNE NOUVEAUTE : LES CROISIERS AERIENNES

Renseignez-vous :
MONTMARTRE-VOYAGES 10, rue Notre-Dame-de-Lorette
75009 PARIS Tél. : 285-38-32

NOM _____
ORGANISME _____
Adresse _____

désire recevoir
une documentation
la visite d'un de
vos collaborateurs



l'ouverture de l'université au monde du travail

CENTRE D'ÉDUCATION PERMANENTE DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS-I (panthéon-sorbonne)

I. - LIGNES D'ACTION

Les activités du Centre sont ordonnées selon trois lignes de force.

1°) Ouverture des enseignements universitaires au monde du travail :

- examen spécial d'entrée à l'Université aux non-bacheliers ;
- encadrement pédagogique des salariés-étudiants ;
- formations personnalisées.

2°) Participation aux activités d'organismes extra-universitaires.

3°) Organisation, sur des thèmes spécifiques, de stages de brève durée ou de cycles étalés dans le temps. (Voir ci-dessous rubriques II et III.)

II. - PROCHAINS STAGES ORGANISÉS AU TITRE DE LA LOI DU 16 JUILLET 1971

- INITIATION AU DROIT DE LA VIE COURANTE (*un stage du 4 au 8 novembre 1974*) ;
- L'AUDIO-VISUEL AU SERVICE DE LA FORMATION (*un stage du 14 au 18 octobre 1974 et un stage du 9 au 13 décembre 1974*) ;
- TRAITEMENT STATISTIQUE DES DONNÉES (*un stage du 23 au 27 septembre 1974*) ;
- ERGONOMIE (*un stage du 7 au 11 octobre 1974 et un stage du 2 au 6 décembre 1974*) ;
- ÉCONOMIE GÉNÉRALE (*un stage du 14 au 18 octobre 1974*) ;
- INTRODUCTION A L'ANALYSE ÉCONOMIQUE (*un stage du 18 au 22 novembre 1974*).

III. - STAGES « SUR MESURE »

Le Centre est à la disposition de tout organisme ou entreprise demandeur de formation pour élaborer sur mesure avec lui des stages A LA DEMANDE portant sur n'importe quelle discipline de son ressort : Economie, Gestion, Droit, Sciences Humaines, Langues, Lettres, Mathématiques, Statistiques, Recherche opérationnelle, Audio-Visuel, Formation de formateurs, Ergonomie.

DIRECTION ADMINISTRATIVE
12, place du Panthéon
75231 PARIS Cedex 05
Tél. : 633-74-40 poste 455
ou 033-67-80

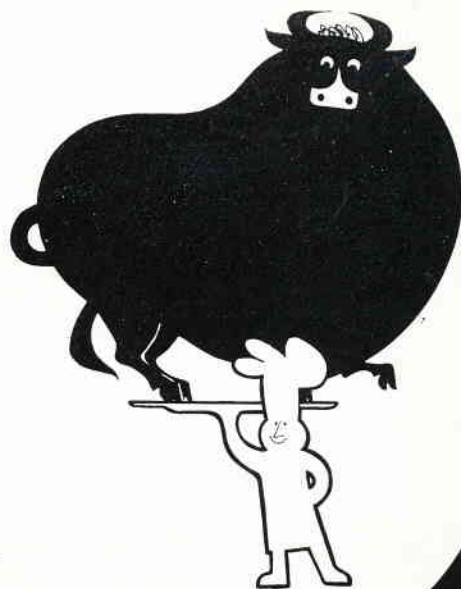
DÉPARTEMENT ERGONOMIE
DÉPARTEMENT AUDIO-VISUEL
1-3, rue du Départ
75014 PARIS Montparnasse
Tél. : 326-27-56 et 326-36-20

un jour comme les autres 100.000 repas de qualité!

EUREST
FRANCE

GRUPE WAGONS LITS

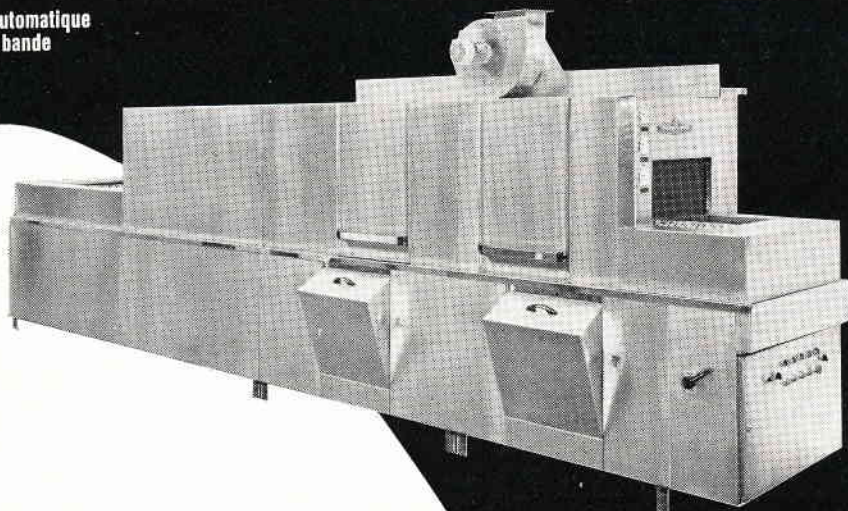
l'expérience qui fait le succès
d'un restaurant collectif personnalisé



RESTAURATION DES COLLECTIVITÉS

15 rue Bréguet 75011 Paris. Tél. 355.44.01.

Machine TAP-automatique
à convoyeur à bande



MACHINES A LAVER LA VAISSELLE

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

TYPES :

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

BON A DÉCOUPER

Veuillez m'adresser votre documentation Réf. 43

Nom

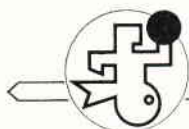
Firme ou Organisme

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

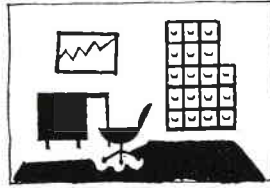
06100 NICE : Willaume
3 av. St.Maurice • Tél. : 84.06.16

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



28, rue Pasteur
94800 VILLEJUIF
Tél. 677.22.60 / 726.73.05

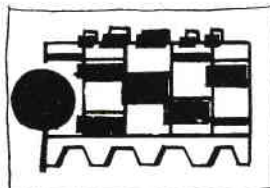
pour la fourniture et
l'équipement de :



bureaux



**colonies de
vacances**



collectivités

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

SOCOPAP :

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

O.P.P. :

- Papier de presse, etc.

A.G.P.P. :

- Matériel d'imprimerie.

SOPARECO :

- Textiles et Cadeaux.

COOPE. LES SPORTS :

- Tous équipements sportifs
- Nautisme
- Camping, etc.

SICOPAR :

- Matériels et Matériaux.

adressez-vous

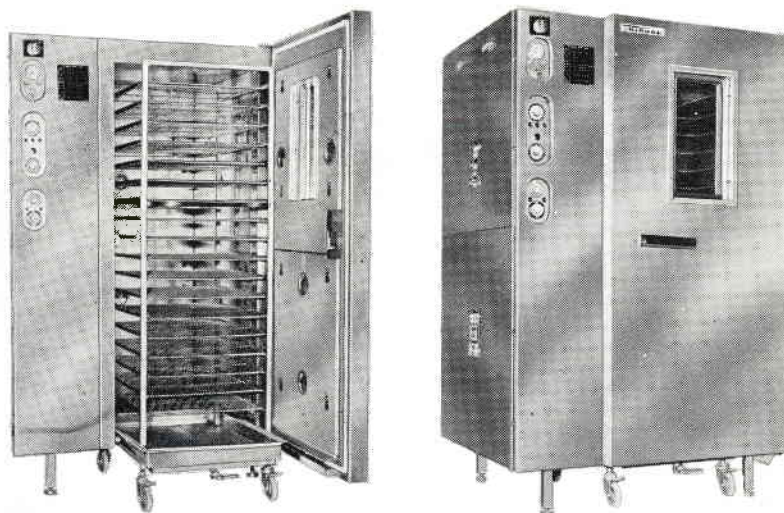


à 1 seul fournisseur

consultez-nous

PULSAIR 900 THIRODE

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



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

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

Capacité 120/150 poulets.

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

Puissance de chauffe maximum

Standard 40 kW

Spécial 58 kW

les rosbifs sont saisis comme dans un four
classique !

Circuits de circulation de l'air chaud

Double système de ventilation assurant une

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

Générateur de vapeur incorporé
pour les cuissons en atmosphère humide.

Thirode, le spécialiste des fours à air pulsé

4 autres modèles de fours à air pulsé :

Pulsair 300 et Pulsair 500/4

Pulsair 600/5 et Pulsair 1200 (avec chariots)

THIRODE

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

Coupon-réponse :

sans engagement de ma part, je désire :

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

NOM :

ADRESSE :

.....