

LAVIE DES COLLECTIVITES OUVRIERES

REVUE DES COMITES D'ENTREPRISE ET SIMILAIRES



● ● ● notre enquête nationale
sur les c. e. et organismes
équivalents : premiers enseigne-
ments (dossier 1)

56

nov. 74 / 10 f



bonne année pour les vins...

PLUS QUE JAMAIS

1/4 AGAP

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

AGAP spécialiste du vin en petites bouteilles vous propose
ses vins sélectionnés et crus réputés en
1/5 (20 cl), 1/4 (25 cl), 1/2 lt (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

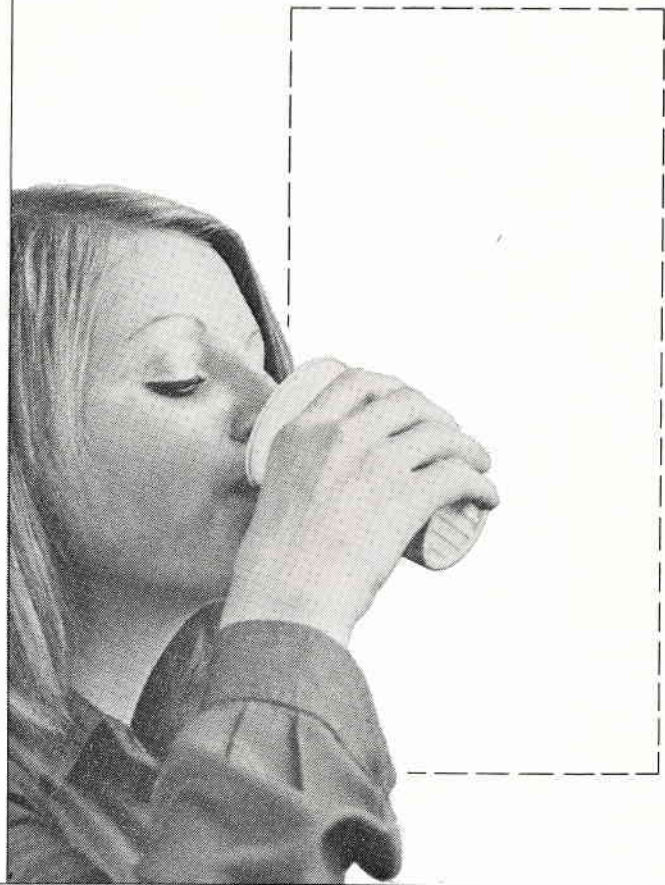
VINS AGAP / ETS G. PESIN / 15, RUE DAUMESNIL / 94300 VINCENNES / TEL. 328.45.20

HERAL

Distributeur SIAPA?

Une belle machine...

*...et maintenant
oubliez-la!*



“Oublier la machine ?
Et l'entretien, le réapprovisionnement, les
mises au point, les dépannages ?”
- C'est un SIAPA. Alors, oubliez la machine.
Un distributeur SIAPA est une mécanique
simple, fiable, sans histoires. On le réappro-
visionne en un tournemain. Et d'ailleurs les
techniciens SIAPA sont toujours à un coup de
voiture : leurs équipes couvrent toute la France.



Oubliez la machine.
Et pensez seulement au café, aux boissons fraîches,
aux sandwiches, aux pâtisseries. Tout à fait pareils
à ceux que vous prenez chez les commerçants
sérieux. Bien que vous les prenez dans
la machine.

Alors oubliez-la.
Consultez un spécialiste SIAPA :
il étudiera votre problème à fond et
vous proposera le distributeur
qui le résout exactement.

Le plus rentable.
Il ne vous restera
qu'à le faire livrer -
et à l'oublier.

Pour recevoir une documentation gratuite, envoyez ce bon à SIAPA
Zone Industrielle - 68, avenue de Stalingrad - 91120 PALAISEAU

Mr _____
Fonctions _____
Société _____
Adresse _____

VC 741



Soif d'aujourd'hui.



Nos annonceurs sont à votre disposition

ILS VOUS TRANSMETTENT LEURS MESSAGES :

ALIMENTATION

Agap (vins)	2
Astra	54
C.C.R. (restauration)	8
Coca-Cola (boisson)	4
Générale de Restauration	39
G.F.R. (restauration)	51
Interco (restauration)	55
Orly-Restauration	47
Pernod (apéritif)	18
Perrier (boissons)	21

INSTALLATIONS-ÉQUIPEMENTS

B.R.M. (équipement)	6
Gifco (équipement)	20
Lever (entretien)	53
Matcol (équipement)	54
Mulca (équipement)	10
Siapa (distributeurs)	3
Thirode (cuisine)	56
Triton (lave-vaisselle)	48

LOISIRS

Air-France (tourisme)	36
C.D.L.P. (livres et disques)	48
Montmartre-Voyages (tourisme)	47
Trigano (équipement sportif)	50

DIVERS

Centre d'Education Permanente	52
Crédit Agricole	17
La Carte Publicitaire	37 et 38
La Ségor (assurances)	19
Maip (sécurité)	55
Offres et annonces	54
Paris-Ouest (coopérative)	49
Schuster (imprimerie)	5
Sogir (conseil-gestion)	40

Si vous désirez un renseignement,
une information plus complète,

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

à commander
dès aujourd'hui !

SPÉCIAL V. C. O.

(n° 58 | mai 75)

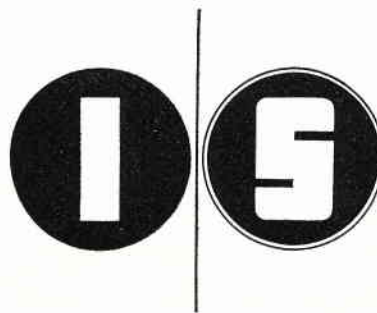
conférence
nationale 74
sur les
c.e. et équivalents

ADRESSEZ
VOS COMMANDES

à « La Vie des Collectivités Ouvrières », 213, rue
La Fayette, PARIS (X^e). Prix du numéro : 10 F ;
toute commande groupée à partir de 10 exem-
plaires : 10 % de remise. Versements : « C.G.T.,
C.C.P. n° 62-84 Paris. »

UNE IMPRIMERIE AU SERVICE DES C. E.

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



IMPRIMERIE SCHUSTER

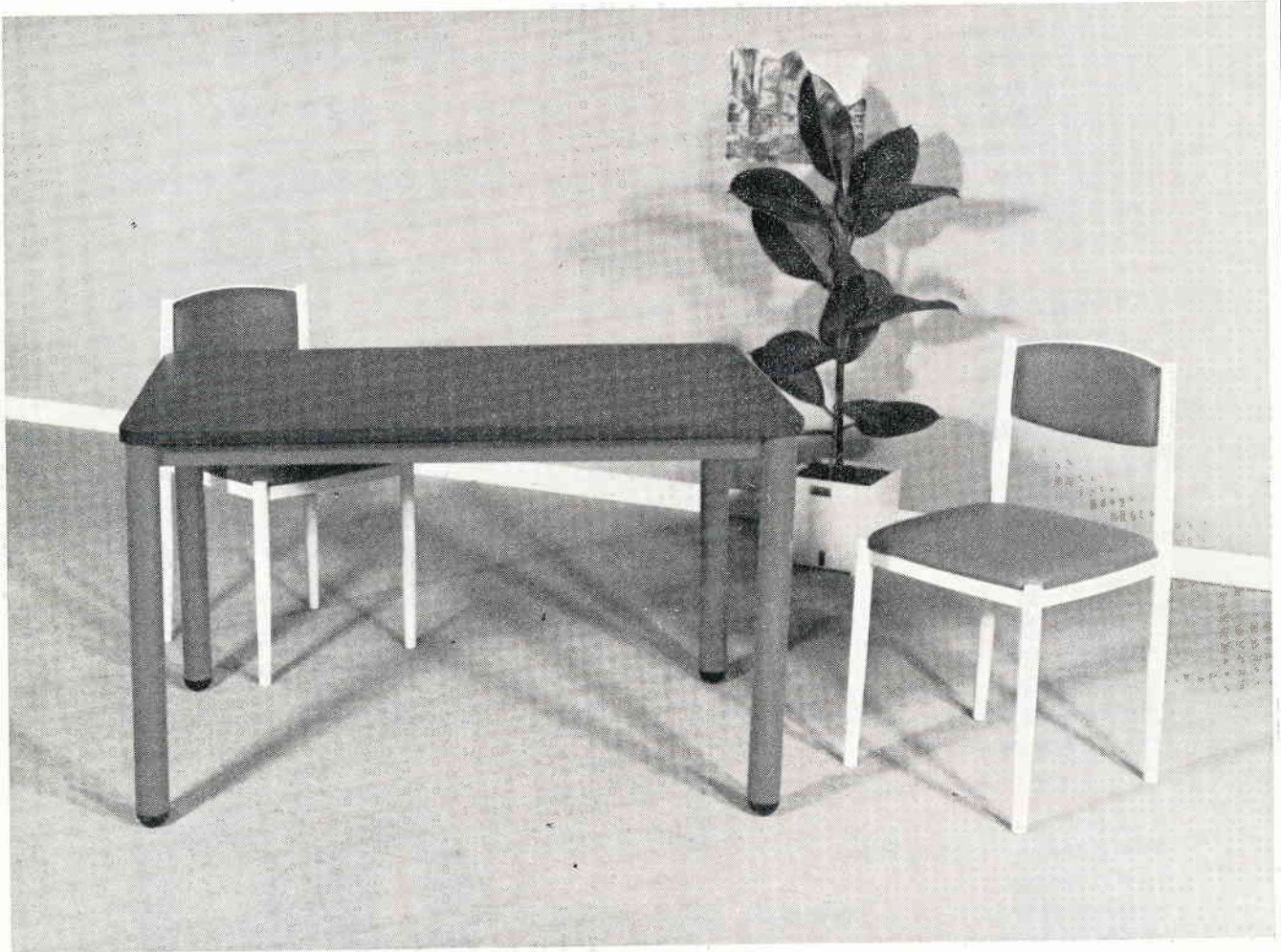
5, rue de l'Hôpital-Saint-Louis, 75010 PARIS
Tél. : 607-69-36

le spécialiste
du 2 couleurs

bam
BEHIN ROBUSTACIER MEUBLES

MOBILIER DE COLLECTIVITE

MOBILIER DE BUREAU



Mobilier de Restaurant d'Entreprise, Cafétéria, Bibliothèque d'usine

bam
BEHIN ROBUSTACIER MEUBLES

B.R.M. s.a.
B.P. 67
Boulevard de Thouars 79300 BRESSUIRE
Tél. (48) 65 05 40 - Télex 79 435

*** "la v.c.o." vous présente ses meilleurs vœux pour 1975 ***

EDITORIAL	9	Améliorer et faire progresser notre activité	L. Mascarello
SONDAGE	25	Une enquête de la « V.C.O. » sur les C.E. et organismes équivalents :	
		1. Premiers enseignements de la situation dans les Comités d'Entreprise	L.M.
HYGIENE / SECURITE	12	L'hygiène chez Rousselot : les stigmates du profit	A. Deuneulin et D. Cinq
ECONOMIE	22	L'inflation et les firmes multinationales	Ph. Zarifian
ELECTIONS	33	A propos des élections professionnelles	D. Bord
DOSSIER SPORTIF	41	Vers quel équipement ? (dossier n° 2)	
		Les éléments d'une programmation	J.G.
		Importance et complexité de la question de l'équipement sportif	J. Guimier
LEGISLATION	16	En ouvrant notre courrier	
INFORMATION	46	Il faut savoir...	
PRESSE	10	Flash-presse	
iconographie :		m. delius (22, 41, 42, 45) ; a. deuneulin (13, 14, 15) ; g. florès (1) ; kamb (41, 43, 44, 45) ; rapho/j. boyer (12) ; smolianoff (23).	

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 Calisse 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 • JAILLOT Claude, Secrétaire du C.C.E. Renault, Boulogne-Billancourt • LINET Roger, Directeur du Centre de Rééducation Professionnelle - Suzanne Masson -, Paris • POMARES Vincent, Directeur des activités sociales du C.C.E. Berliet, Vénissieux • ROCHEGUDE Jean, Membre du Conseil National d'Administration des Services Sociaux du Ministère de l'Economie et des Finances, Secrétaire de la Fédération C.G.T. des Finances, Paris • SAMSON Camille, Co-Directeur des « Œuvres sociales, coopératives et médicales », Paris.


ABONNEZ-VOUS !

4 NUMÉROS :

30 F

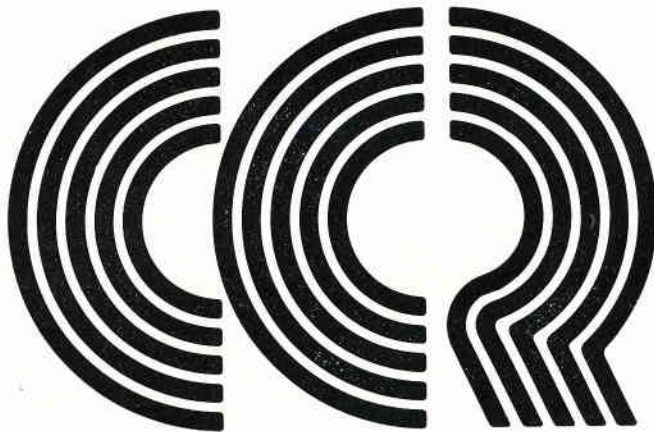
Pour vous abonner à "La Vie des Collectivités Ouvrières", il suffit d'adresser un virement postal (ou mandat de versement) à "La Vie Ouvrière" (V.C.O.), 33, rue Bouret, Paris (XIX^e), C.C.P. Paris 18-256-36, en précisant sur la partie Correspondance : « Nouvel abonnement à "La Vie des Collectivités Ouvrières",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

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



trop éloignés ?
trop peu nombreux ?...
alors :

**CHEQUE
DE JEUNER**



une coopérative à votre service

un avantage pour le salarié

- contribution patronale sur le chèque-déjeuner,
- exonération de l'impôt sur le revenu sur cette contribution,
- libre choix du restaurant (+ de 30 000 en France).

une économie pour l'entreprise

- exonération des charges sociales et fiscales,
- surface récupérée.

CCR :

le service le plus complet

- le plus rapide,
- le moins coûteux.

des références exceptionnelles

- des milliers d'entreprises, privées, publiques, semi-publiques dans toute la France.

A dater du 1^{er} janvier 1975, la contribution de l'employeur au paiement des chèques-déjeuner (ou "titres-restaurant") – exonérée des charges – doit passer de 3,50 F à 5 F



**93, rue Lauriston,
B.P. 340.16
75767 Paris Cedex 16
Tél. 727.49.53 +**

Bon à découper et à renvoyer à : CCR, 93, rue Lauriston, B.P. 34016, 75767 Paris, cedex 16.

Je désire recevoir une documentation sur le chèque-déjeuner, sans engagement de ma part.

Nom _____

Raison sociale de l'entreprise _____

Adresse _____

Effectifs _____ Téléphone _____

100 007



améliorer et faire progresser notre activité

La Conférence Nationale pour une action syndicale toujours plus responsable et plus efficace en direction des C.E. et organismes équivalents des secteurs public et nationalisé, organisée par la C.G.T., formulera des recommandations importantes pour l'ensemble des organisations confédérées.

Dans une période profondément marquée par la crise qui secoue l'ensemble des pays capitalistes avancés et dont les conséquences pèsent lourdement sur les conditions d'existence et de travail de la classe ouvrière et des masses laborieuses, l'activité syndicale doit se développer et se renforcer dans tous les domaines. Aucun secteur ne doit rester à la traîne, faute de quoi l'adversaire de classe utiliserait le point faible, s'y engouffrerait pour tenter d'imposer ses conceptions de collaboration des classes.

Les retombées de la crise monétaire, de l'inflation et de la hausse des prix sur le pouvoir d'achat des travailleurs, l'insécurité plus aiguë de l'emploi, l'aggravation des conditions de travail et le poids de plus en plus lourd de la fiscalité de classe, sont à la source du développement des luttes revendicatives. Tous ces problèmes se trouvent au centre de l'activité des C.E. et organismes équivalents.

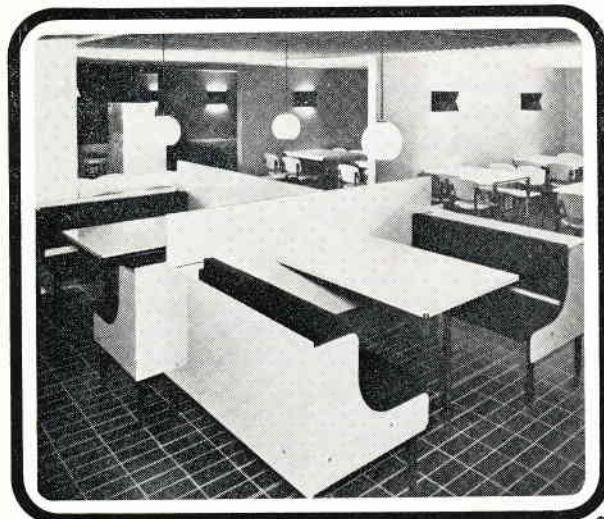
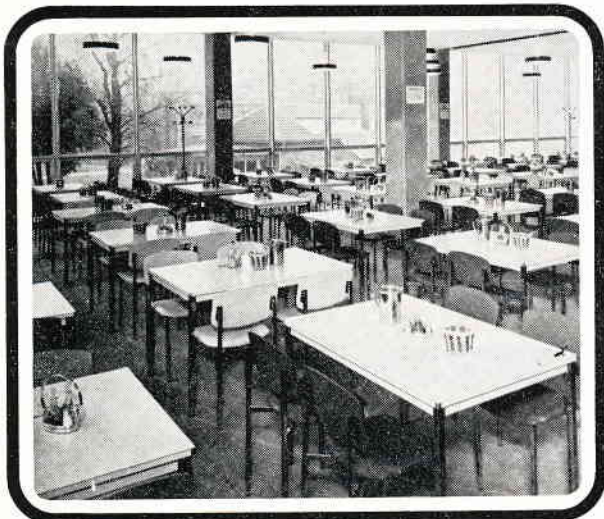
Conscients de l'ampleur du mécontentement et de l'élévation du niveau de l'action, pouvoir et patronat tentent de détourner l'attention et d'émousser la combativité des travailleurs en avançant l'idée d'une « réforme » de l'entreprise qui n'accouchera que d'une souris, la véritable réforme passant par la gestion et la planification démocratiques de l'économie, c'est-à-dire par l'application du Programme Commun de la gauche.

Mais il est d'autres préoccupations et non des moindres : l'absence d'une réelle politique de tourisme social, la misère du sport et les difficultés rencontrées dans les entreprises pour réaliser concrètement en matière d'activités sportives, les entraves au développement de la culture, à la créativité et à la diffusion culturelles. Ne voilà-t-il pas encore bien des sujets, entre autres, qui donnent du souci aux travailleurs, à nos syndicats, à nos élus dans les C.E. et organismes équivalents ?

Ce sont autant de raisons impérieuses pour les organisations confédérées à tous les niveaux (Fédérations, Comités Régionaux, U.D., U.L., Syndicats, sections syndicales) de prendre en main avec vigueur et esprit de responsabilité l'activité syndicale en direction des organismes où les élus de la C.G.T. assument des responsabilités particulières qu'il faut non seulement ne pas négliger mais également améliorer.

Pour cela, il conviendra de faire entrer dans la pratique, consciencieusement et concrètement, les recommandations de la Conférence Nationale

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



LES PROFITS DES « MAJORS »

	1973	1 ^{er} semestre 1974
ESSO	+ 80,9 %	+ 53 %
GULF	+ 56 %	+ 50 %
MOBIL	+ 58,5 %	+ 84 %
TEXACO	+ 47,2 %	+ 98 %
B.P.	+ 285 %	+ 276 %

(« L'Humanité », 24 septembre 1974).



LA RÉGIE RENAULT PILLÉE

... En 10 ans :

- La Régie a consacré 7.500 millions de F. à l'investissement.
- L'Etat, propriétaire de la Régie, n'a versé que 1.075 millions de F en dotation à la Régie.
- La Régie, contrainte d'emprunter aux banques privées, leur a versé 1.800 millions de F d'intérêt.
- La Régie a versé 13.600 millions de F à l'Etat en impôts et taxes (T.V.A. comprise).
- L'Etat a fait cadeau de 700 millions de F à Citroën-Berliet (subventions, terrains du quai de Javel, etc.).
- On parle d'une subvention publique nouvelle de 1.000 millions de F pour le mariage de Citroën-Peugeot.

Le pillage de la Régie Nationale procède d'une volonté systématique qui va s'accroître avec l'élection de Giscard d'Estaing.

Les hommes qui disaient hier avec Griotteray « que l'entreprise publique peut et doit servir d'instrument économique pour améliorer l'efficacité du capitalisme concurrentiel » sont maintenant au pouvoir.

Les choses sont désormais claires : le pillage du secteur public est érigé en dogme par l'Etat giscardien...

(« Clartés sur la Régie Renault », n° 2).



**FORMATION PROFESSIONNELLE :
LA C.G.T. RÉPOND A M. GRANET**

Une application correcte des textes contractuels et légaux sur la formation professionnelle devrait permettre à un salarié sur cinq de suivre un stage annuel de 160 heures en moyenne. Dans la réalité, un travailleur sur neuf, seulement, est allé en formation en 1973, la plupart du temps envoyé par l'employeur, en fonction des besoins de l'entreprise et pour des cycles de moins de 60 heures. De plus beaucoup de salariés sont contraints de rattraper par la formation continue les insuffisances d'une formation initiale que l'Etat n'a pas su leur assurer...

... Partant de cette situation stagnante dont ils sont responsables, les pouvoirs publics affirment, en voulant en ignorer les causes profondes, que les travailleurs sont « peu motivés » pour la formation. En conséquence, le Secrétaire d'Etat à la formation professionnelle préconise « une pause » qui se traduit immédiatement, au plan financier par le maintien de la contribution patronale pour 1975 au taux antérieur de 1 % des salaires. Cette décision remet en cause l'engagement de l'Etat de porter progressivement cette contribution à 2 % en 1975. Ainsi, depuis 1972, le taux trop faible de cette contribution, a permis au patronat d'économiser des centaines de millions soustraits à la formation des travailleurs.

De plus, l'Etat propose aux travailleurs « un plan d'épargne-formation », moyen de drainer l'épargne populaire et de faire payer au salarié une part de sa formation.

Dans le même temps, gouvernement et patronat, s'appuyant sur le fait qu'une masse de fonds reste inemployée, détournent ces fonds vers d'autres actions qui n'ont rien à voir avec la formation professionnelle et dont les sources de financement étaient jusque-là et doivent rester différentes : stages d'hygiène et de sécurité, actions d'animation socio-culturelle, éducation syndicale, etc. Ainsi d'autres droits, d'autres congés risquent d'être remis en cause (congé cadre-jeunesse, congé d'éducation ouvrière, etc.)...

Peu de demandes individuelles de formation : pourquoi ?

La C.G.T. a souvent dénoncé les difficultés des travailleurs à ce sujet, et récemment encore, le 17 juillet dernier, lorsqu'une délégation de la C.G.T. a été reçue par le Secrétaire d'Etat.

Où aller en formation ?

Le travailleur se trouve devant une prolifération d'officines de formation dont il lui est difficile d'apprécier à priori la valeur. S'il se tourne vers l'Education Nationale ou l'AFPA, qui ont la garantie du service public, il a peu de choix ou doit attendre longtemps une place.

Quelle rémunération et quelle protection sociale aura-t-il pendant la formation ?

Qui paiera les frais de formation ?

Autant de questions auxquelles il ne peut répondre avec certitude, avant d'aller en stage.

La formation acquise aura-t-elle des répercussions sur la qualification et le salaire ultérieurs ?

Les employeurs refusent de prendre en compte les connaissances et de reconnaître les diplômes dans les conventions collectives.

Si les travailleurs expriment peu leurs besoins, c'est essentiellement qu'ils se heurtent à ces obstacles. La preuve en est que, relativement nombreux, ils préfèrent se passer du congé-formation et s'inscrire dans des cours de promotion sociale en dehors du temps de travail...

... Si « toilette » il y a, il faut prendre en compte les propositions de la C.G.T., afin d'aplanir les difficultés des travailleurs. Ces propositions sont exprimées, notamment, dans un Mémoire adressé le 9 juin au Premier Ministre et au C.N.P.F. Elles ont été rappelées au Secrétaire d'Etat à la formation professionnelle, lors de l'audience du 17 juillet. La C.G.T. attend d'en débattre et n'a toujours pas de réponse...

*(Service de la politique revendicative et contractuelle
de la C.G.T., 17 octobre 1974).*

l'hygiène
chez
rousselot

LES STIGMATES DU PROFIT



1

*en 1916
un atelier dans la chimie.
cependant
en 1974
on peut encore voir des usines
insalubres.
près de soixante ans d'écart...
mais à qui
profite le progrès ?*

« Les bénéfices consolidés dépassant les 29 millions contre 12 l'an dernier... les actionnaires de « Rousselot S.A. » ne peuvent que se féliciter de ces résultats... » (« Le Monde », 30 mars 1974).

« Rousselot S.A. » : monopole de l'industrie des gélatines et colles par traitement de cadavres animaux (viande avariée, bêtes malades, carcasses de tous poils et plumes, restes d'abattoirs...).

« Rousselot S.A. », c'est aussi la production de matière première pour l'alimentation animale et les engrais.

C'est l'équarrissage de la charogne animale au stade industriel.

Nous sommes à Grigny dans le Rhône. Nous visitons une usine de 85 salariés où s'effectue cette transformation de tous les déchets animaux ramassés dans la région Rhône-Alpes. C'est en moyenne chaque jour le traitement de 100 tonnes de charogne.

Placé sous la coupe d'Ugine-Kuhlmann il y a moins d'un an, « Rousselot S.A. » apparaît aujourd'hui comme un trust ayant des ramifications dans le monde entier : Grande-Bretagne, U.S.A., Argentine, Inde, etc.

On en est pas pour autant « moderne ». L'usine de Grigny, c'est du « Zola » dans ce qu'il y a de plus sombre... en 1974 où sciences et techniques ouvrent de si riches perspectives pour le bien-être de tous.



2

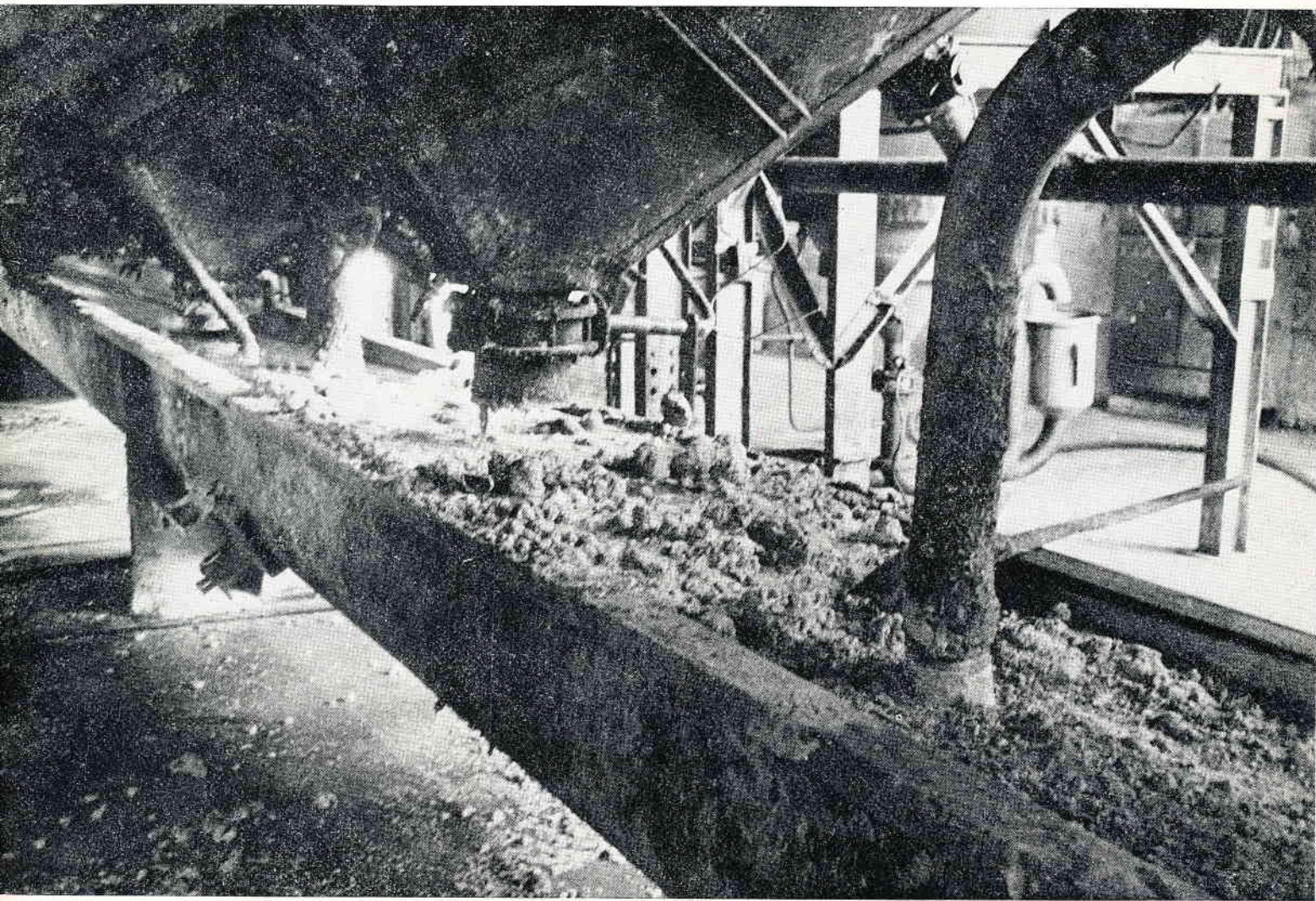
photo 2 - des journées dans ces immondices... c'est la salle d'équarrissage. enfin, le tablier en cotte de mailles a été acquis depuis peu.

de plus, les revendications des travailleurs et les protestations de la population environnante ont fait qu'à ce jour 110 millions ont été débloqués pour construire quelque chose de moderne.

photo 3 - les moyens de modernisation existent, les bénéfices avoués ont plus que doublé entre 1972 et 1973. pourtant l'usine demeure vétuste et peu mécanisée.

ici, lavage des os.

3



« Rousselot S.A. » avait opté pour l'investissement minimum et l'exploitation maximale des couches les plus défavorisées des travailleurs, notamment les immigrés. Il devra réviser ses conceptions. Les salariés ne se sont pas laissés abuser plus longtemps : il aura tout de même fallu cinq semaines de grève pour obtenir quelques améliorations.

Ce qui, hier, était réputé irréalisable — à l'avis de l'employeur — va voir le jour. Et puis Rousselot commence à avoir de sérieux démêlés avec l'environnement car il salit tout... l'air, l'eau, la flore et, bien sûr, les cités.

Tant va la cruche à l'eau...

Aujourd'hui, il y a un CHS chez Rousselot, un CHS qui commence à élever la voix. Le médecin du travail va devoir aller plus loin que le bureau directorial lors de ses visites.

1974 aura été une bonne année, un bon millésime pour ces travailleurs qui, depuis des années, subissent la loi du profit dans ce qu'elle a de plus dégradant pour l'homme.

Chez Rousselot aujourd'hui, la lutte pour des conditions de travail décentes, c'est véritablement la réhabilitation de la condition d'homme, c'est la dignité reconquise.

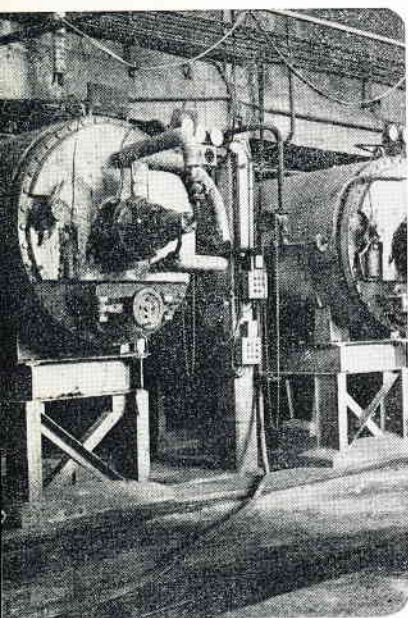
A.D.

photo 8 - résultat de l'action : cet atelier est actuellement remis en état.

photo 7 - la modernisation de l'usine, l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité, c'est construire de nouveaux ateliers, et non pas ajouter un sixième cuiseur là où cinq sont déjà en sur-nombre.

et pourtant, ne dit-on pas qu'une seule citerne de suif représente la paie de l'usine pour un mois ?

photos 4, 5 et 6 - chez rousselot, le convertissement de la charogne en or est réalisé par une exploitation éhontée des travailleurs.



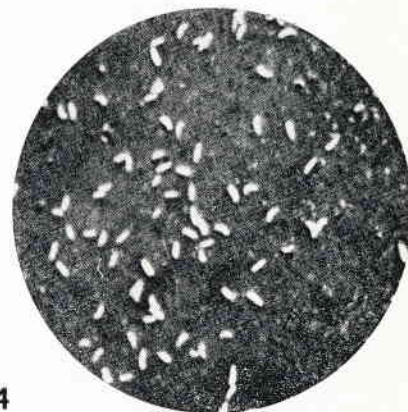
7



5



6



4



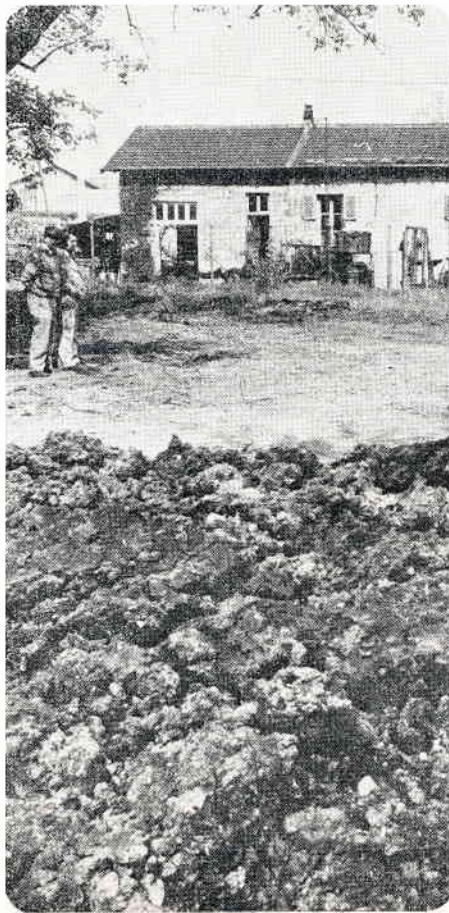
8



9

photo 9 - cinq semaines d'action — non sur le tas (c'eût été irrespirable tant la pollution de l'air est forte), mais en occupant l'entrée de l'usine — ont été payantes.

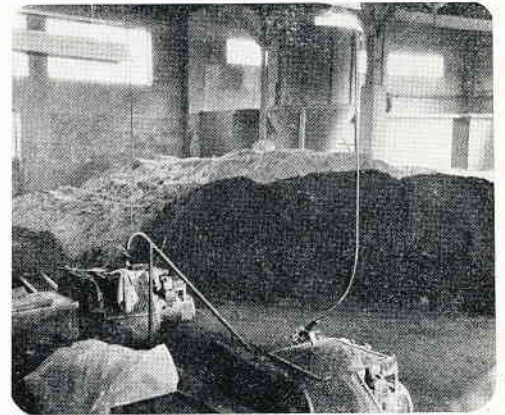
photo 11 - à l'atelier d'ensachage de la farine de viande, des systèmes à vis sans fin vont permettre désormais de modifier l'état d'atmosphère chargée de poussière de farine.



10

photo 10 - la direction a aussi été mise en demeure d'enlever le tas de pourriture, déchets de l'usine d'équarissage, jetée devant les lieux d'habitation des immigrés qui empestait l'atmosphère.

un jour, de la benne de transport, des déchets se répandirent sur un kilomètre de route... alors, on vit — heureusement — entrer en action pompiers et gendarmes pour débarrasser la chaussée. Que n'a-t-on fait preuve de la même célérité lorsque cela se passait dans l'usine !



11

(réalisation a. deuneulin et d. cinq)



en ouvrant notre courrier

LE COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE PEUT-IL SE RÉUNIR PLUS DE DEUX FOIS PAR AN ?

Tout Comité d'Entreprise ou d'Établissement se réunit au moins une fois par mois sur convocation du chef d'entreprise ou d'établissement ou de son représentant.

Il peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres. Dans ce cas figurent obligatoirement à l'ordre du jour les questions jointes à la demande de convocation.

Ces dispositions légales s'appliquent également aux réunions du Comité Central d'Entreprises qui se réunit « au moins » une fois tous les six mois, ce qui est bien peu, surtout lorsque des problèmes importants, sur l'emploi notamment, préoccupent les travailleurs.

Eu égard aux similitudes des règles de fonctionnement des Comités d'Entreprise, des Comités d'Établissement et des Comités Centraux d'Entreprise, le Ministre du Travail indique que le Comité Central d'Entreprise doit également se réunir sur demande de la majorité de ses membres.

« LA V.C.O. » N° 55 MENTIONNE LE VOTE DU PARLEMENT EUROPEEN POUR UN STATUT DE SOCIÉTÉ ANONYME EUROPÉENNE. LES C.E. SONT-ILS CONCERNÉS PAR CETTE PROPOSITION DE RÈGLEMENT ?

Le Parlement européen a adopté le 11 juillet 1974 à une large majorité (la gauche ayant voté pour) une proposition de règlement portant statut de la société anonyme européenne.

Ce texte ne deviendra obligatoire dans les pays membres du Marché Commun que lorsqu'il aura été ratifié par le Conseil des Ministres européens.

Lorsqu'il sera obligatoire, il ne sera applicable que dans les sociétés qui adopteront le statut de société anonyme européenne, lequel est facultatif. Dans une déclaration du 12 mars 1971, l'organisation patronale européenne (« Union des Industries de la Communauté Européenne ») s'est opposée au projet de statut.

Tel qu'elle a été adoptée par le Parlement européen, la proposition de règlement comprend des dispositions détaillées sur la représentation des travailleurs dans la société anonyme européenne.

1° Lorsque la société anonyme européenne a au moins deux établissements de plus de 49 salariés, situés dans des Etats membres différents, un Comité Européen d'Entreprise doit être élu au suffrage direct et proportionnel par les salariés des établissements (électorat à 16 ans ; éligibilité à 18 ans) ; les Comités d'Entreprise français subsistent sans changement dans leurs attributions.

2° Lorsqu'une société européenne domine un groupe de sociétés, un Comité d'Entreprise de Groupe doit être institué.

3° Le conseil de surveillance de la société anonyme européenne se compose pour un tiers de représentants des actionnaires, pour un tiers de représentants des travailleurs et pour un tiers de membres cooptés par ces deux groupes. Si la majorité des travailleurs d'une société européenne décide de ne pas être représentée au conseil de surveillance, il n'y a pas d'élection.

Dans le cas contraire les représentants des travailleurs sont élus par vote à deux degrés.

4° Une convention collective peut être conclue entre la société anonyme européenne et les syndicats représentés dans ses établissements. La convention européenne ne peut pas mettre en cause les clauses les plus avantageuses acquises dans un ou plusieurs établissements.

UN CONSEIL D'ADMINISTRATION DE SOCIÉTÉ ANONYME PEUT-IL ILLÉGALEMENT SE TENIR EN L'ABSENCE DES REPRÉSENTANTS DU C.E. ?

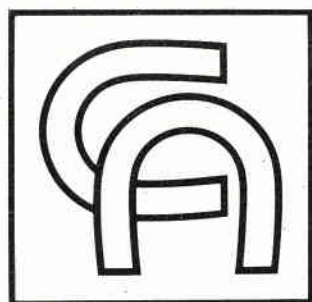
Après avoir levé officiellement la séance d'un conseil d'administration de société anonyme à 12 h 30, et après le départ des représentants du Comité d'Entreprise, un président-directeur général avait continué la réunion un quart d'heure plus tard, hors de la présence des représentants du Comité.

Au cours de cette nouvelle séance, il fit voter une augmentation massive du traitement du secrétaire général, alors que la situation financière de la société empêchait le paiement des salaires au personnel.

Mais la Cour d'Appel de Paris, par un arrêt du 9 mai 1973, a annulé la délibération du Conseil d'administration et toutes les résolutions et décisions prises en conséquence.

Elle déclare que si la loi accorde seulement une voix consultative aux représentants du Comité d'Entreprise, elle n'en impose pas moins leur convocation et, s'ils y répondent, leur présence aux séances du conseil d'administration, quel qu'en soit l'objet, pour qu'ils puissent exprimer leur opinion et avoir éventuellement une influence sur le vote des membres délibérants. La Cour de Paris s'était déjà prononcée en 1960 dans le même sens.

LE
CRÉDIT AGRICOLE

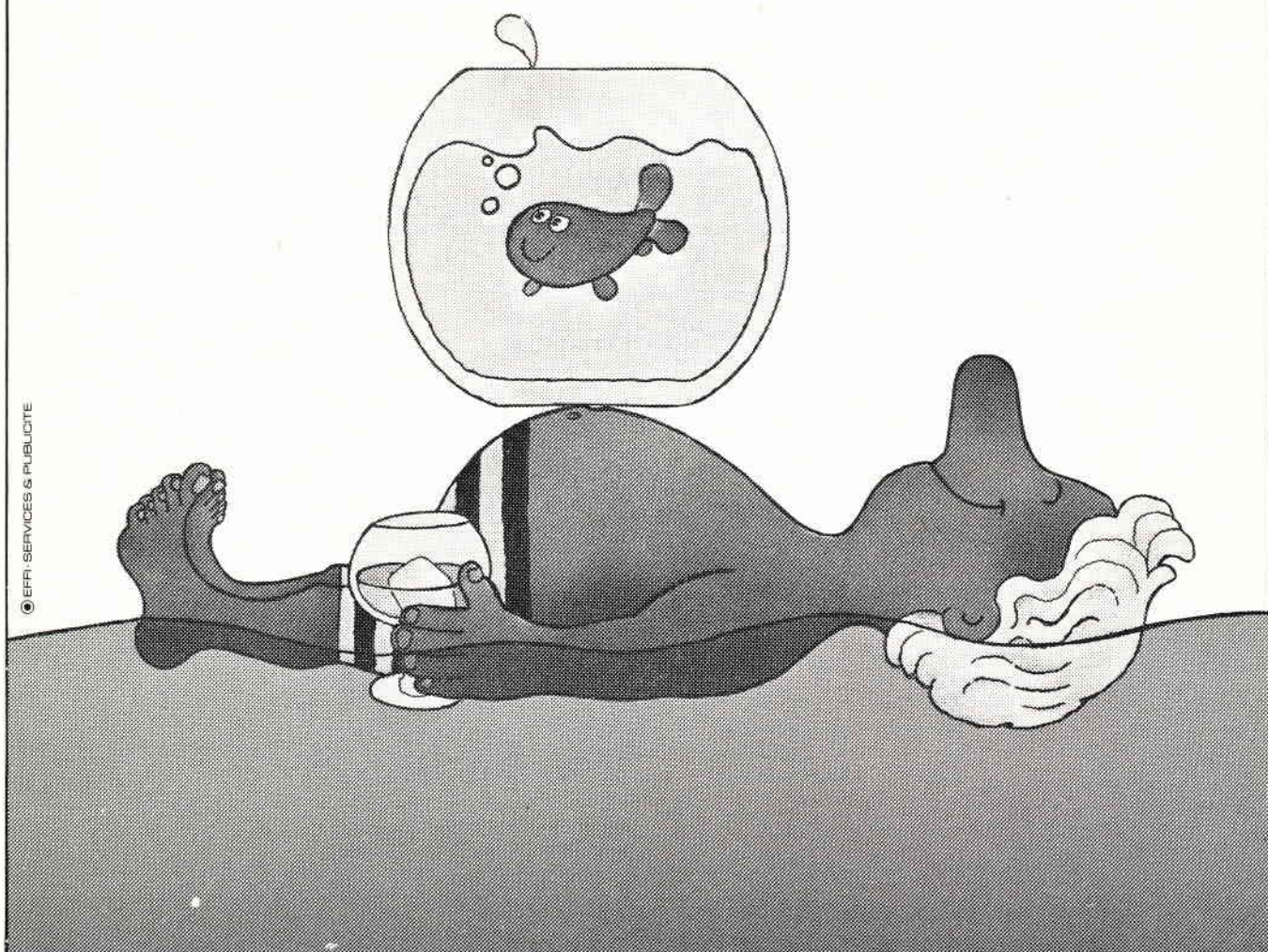


UNE INSTITUTION
MUTUALISTE
AU SERVICE
DES COLLECTIVITÉS
ET DES SALARIÉS

PASTIS 51

ANISETTE

Heureux comme un 51 dans l'eau.





RESPONSABLES DE COMITÉS D'ENTREPRISES

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

(Article 1382 et 1383 du code civil)

PROTÉGEZ CE QUE VOUS AVEZ EU TANT DE MAL A RÉALISER

COMMENT?

En faisant confiance à la **F. A.**

département Collectivités

LA SEGOR

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

C. G. T.

documentez-vous.

FRATERNELLE AUTOMOBILE

- LA SEGOR

95 bis boulevard Péreire

75017 PARIS

Tel : 267.13.10



28, rue Pasteur
94800 VILLEJUIF
Tél. 677.22.60 / 726.73.05

pour la fourniture et
l'équipement de :

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

SOCOPAP :

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

O.P.P. :

- Papier de presse, etc.

A.G.P.P. :

- Matériel d'imprimerie.

SOPARECO :

- Textiles et Cadeaux.

COOPE. LES SPORTS :

- Tous équipements sportifs
- Nautisme
- Camping, etc.

SICOPAR :

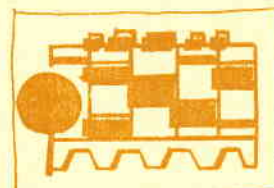
- Matériels et Matériaux.



bureaux



**colonies de
vacances**



collectivités

adressez-vous

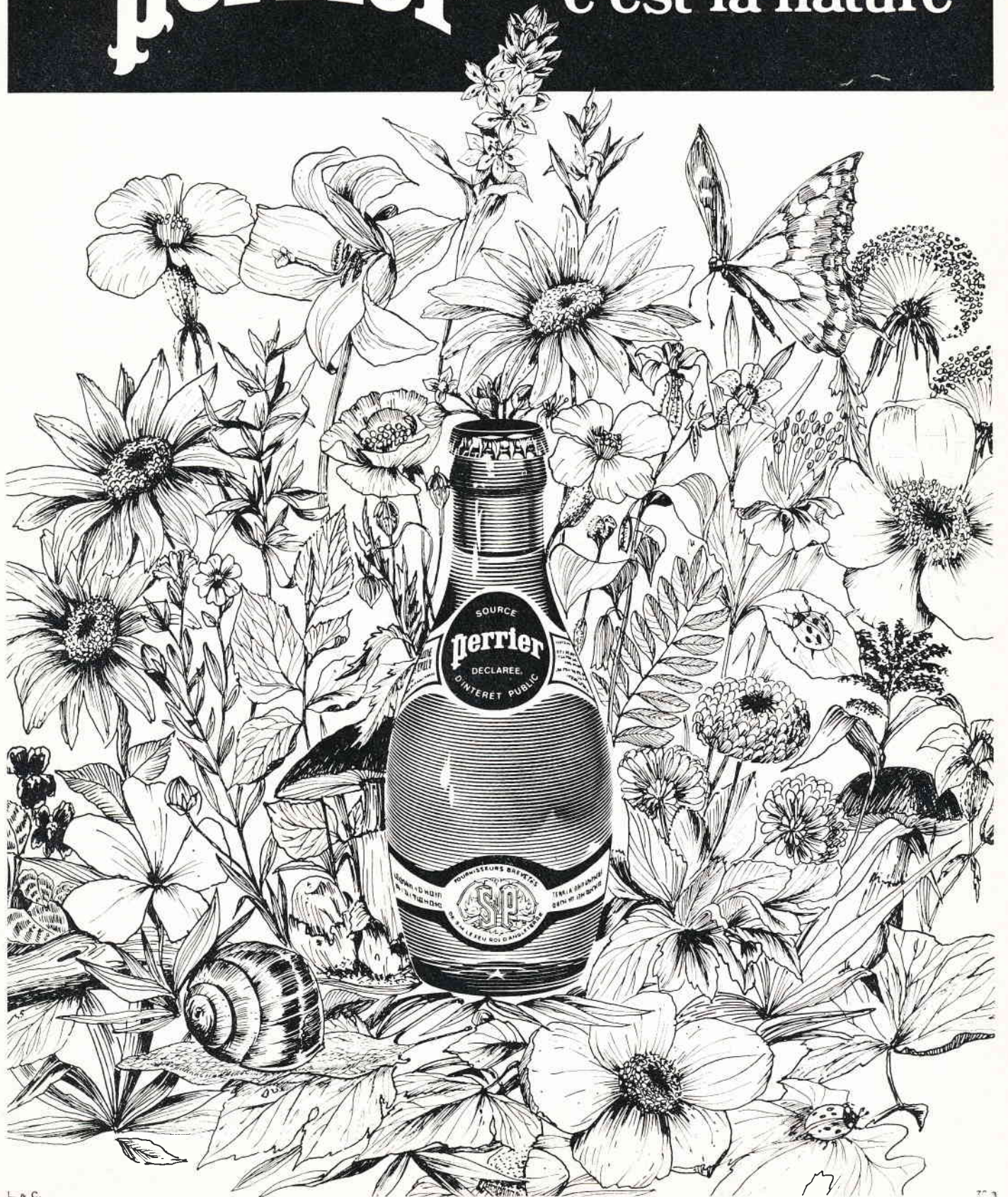


à 1 seul fournisseur

consultez-nous

perrier

c'est la nature



l'inflation



et les firmes multinationales

Les principaux pays capitalistes présentent en 1974 les symptômes d'une sérieuse aggravation de la crise. Celle-ci se manifeste à la fois par un développement accéléré de l'inflation et une tendance marquée au ralentissement de la production. Dès lors, tout le monde reconnaît l'existence de la crise. Mais de quelle crise s'agit-il ? Le débat d'idées sur cette question est décisif. Car de l'analyse de la crise, du dégagement des responsabilités, dépend l'appréciation des solutions proposées.

L'inflation est au cœur du débat.

LA CAUSE FONDAMENTALE DE L'INFLATION

Pour comprendre l'inflation, il faut toucher au plus profond de la crise. Celle-ci a pour origine l'entrée dans

une période de baisse du taux général de profit. Cette baisse se manifeste par une suraccumulation de capital, c'est-à-dire par un excédent de capital rapporté aux limites du profit qu'il est possible de produire et de réaliser pour rémunérer le capital accumulé.

Concrètement, selon les calculs de l'INSEE, se manifeste, en France, depuis 1964, une baisse de l'« efficacité marginale des investissements », ou encore de la « productivité du capital ». Cela signifie que, pour un investissement supplémentaire, on obtient une masse de profit supplémentaire mais non proportionnelle à l'investissement réalisé (selon l'ancien taux de profit). L'investissement est moins « efficace », il rapporte moins. Ceci révèle la façon actuelle d'élever la productivité : la part de la force de travail employée diminue relativement au capital constant (machines, matières premières, etc.), et

avec elle la capacité d'extraction de la plus-value. On le voit facilement dans les comptes d'entreprise où diminue la part relative des coûts salariaux.

Ceci dit, dans la réalité concrète, la baisse du taux de profit ne se manifeste pas immédiatement dès qu'elle est nécessaire d'après les rapports de valeur (de quantité de travail). Bien au contraire : l'accumulation et la mise en valeur du capital continuent à se faire, sur la base d'un taux de profit de plus en plus gonflé en termes de prix. Avec un prélèvement inflationniste du profit au-delà de la plus-value produite. Le gonflement du profit, la recherche de surprofits inflationnistes, constituent l'élément central de l'analyse de l'inflation. La masse de profit ainsi gonflée en terme de prix :

— d'un côté, permet de poursuivre la course à l'accumulation et

même son accélération nécessitée par la dimension prise par la concurrence intermonopoliste au niveau international (il faut investir de plus en plus pour se maintenir dans le « lot », contrôler les marchés, les circuits de capitaux, etc.);

— d'un autre côté, élargit la dimension de la crise, puisque cette masse de profits gonflée vient en définitive accroître considérablement l'excédent de capitaux à la recherche du profit maximum. On le voit concrètement dans la formidable expansion du « cash-flow » des firmes multinationales.

Ce gonflement inflationniste des profits n'est pas une vue de l'esprit : il suffit de considérer les pourcentages sans précédent d'augmentation des bénéfices des principales sociétés multinationales (1).

LES CONDITIONS DE L'INFLATION

Il faut considérer ce gonflement du profit en termes de prix comme un phénomène objectif, c'est-à-dire découlant des lois mêmes de développement des sociétés multinationales dans la période actuelle. Pour cela, il faut mettre en lumière les conditions de formation de ce gonflement. Il en existe trois principales.

La première a trait à l'existence même des monopoles. Un monopole, par définition, est un capital qui, grâce à la concentration et la centralisation, a acquis une position de domination sur un ou plusieurs secteurs.

Cette position, il doit la défendre et la consolider concurrentiellement à d'autres capitaux monopolistes. La pratique courante le montre. Mais cette position n'en reste pas moins, par rapport au capital non monopoliste, une position de contrôle, de domination. De nos jours, l'ampleur prise par l'exportation des capitaux et la circulation financière internationale organisée par les grandes banques ouvre la concurrence directement sur le plan mondial. Les positions de contrôle doivent donc, pour se maintenir, s'étendre sur plusieurs nations. Les monopoles doivent rapidement se transformer en firmes multinationales. Cela accroît, on l'a vu, les nécessités d'accumulation pour des sociétés obligées de concentrer

entre leurs mains des masses de plus en plus importantes de capitaux. Cette nécessité représente un intérêt commun pour les monopoles, une caractéristique commune de leur développement. Il s'ensuit une transformation décisive des formes de la concurrence. Sous le capitalisme monopoliste d'Etat, la concurrence ne s'opère plus essentiellement par les prix. Elle se fixe sur d'autres formes : élargissement des bases et de l'intensité d'exploitation des travailleurs, accroissement de l'échelle de production, contrôle des marchés et des circuits financiers, etc. Ces formes provoquent d'énormes gaspillages : frais de publicité, renouvellement prématuré des équipements en place, investissements massifs pour contrôler les circuits de capitaux... Ces gaspillages pèsent inévitablement sur les prix. Ou plus exactement, il sont une des façons croissantes dont se matérialise, se traduit sous forme de dépenses concrètes, le gonflement du profit.

Quelle conséquence faut-il en tirer ? Celle-ci : les prix vont tendre à épouser les nécessités d'accumulation des grands monopoles. En phase d'essor, de hausse du taux de profit réel, cela n'engendre pas de distorsions majeures : le prix reste proche de la valeur sociale réelle des marchandises. Mais, dès que le taux de profit commence à baisser, alors que les nécessités d'accumulation ne cessent de grandir pour soutenir la lutte pour les marchés, le décalage prix-valeur commence à s'élever et le profit à se gonfler, selon une tendance objective qui correspond à la logique même du développement monopoliste. L'excédent de capital cherche à se valoriser par un profit gonflé au-delà des possibilités immédiates d'extraction de la plus-value, afin de dégager les sommes nécessaires à la course aux investissements et placements de capitaux des sociétés multinationales.

La deuxième grande condition de formation de l'inflation actuelle est un considérable développement du crédit. Ce crédit est nécessaire : d'une part, pour accroître la masse monétaire, créer la monnaie nécessaire à la circulation des marchandises dont le prix va en augmentant — donc « coller à l'inflation » ; d'autre part, pour permettre d'investir, d'accumuler avant que les marchandises n'aient été réellement vendues. Autrement dit, il s'agit de dépasser temporairement une contradiction qui apparaît aussitôt avec l'inflation : la difficulté d'écouler la production à un prix croissant, alors que le pouvoir d'achat des masses populaires se dégrade. Mais, bien entendu, en pou-

vant accumuler et élargir la production, indépendamment de la vente des produits, on aggrave les risques de surproduction. Ce développement du crédit a pris aujourd'hui une dimension directement internationale. Il permet une mobilisation de l'ensemble des capitaux disponibles et une ponction sur les revenus des travailleurs de plusieurs pays, au profit d'un nombre restreint de grosses sociétés.

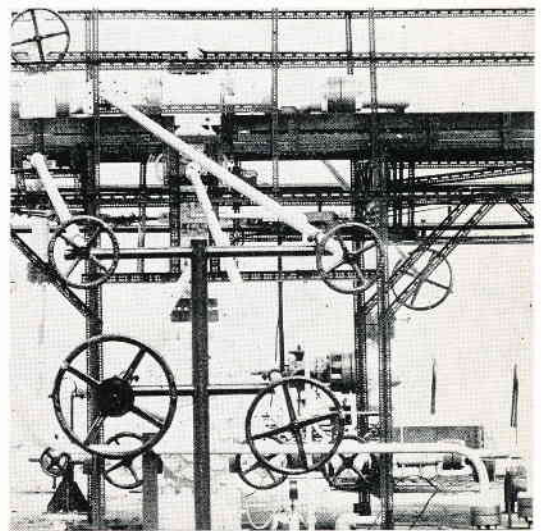
Enfin, la dernière grande condition est l'expansion du financement public, caractéristique du capitalisme monopoliste d'Etat. L'Etat intervient pour mobiliser et orienter vers le financement de l'accumulation monopoliste, donc vers le financement de l'inflation, une part déterminante des ressources nationales. Il joue un rôle décisif dans la centralisation des ressources des travailleurs, à travers la fiscalité et l'épargne, ressources qui seront pour l'essentiel dirigées vers un soutien sélectif aux projets monopolistes d'expansion internationale.

CONTRADICTIONS ET LIMITES DE L'INFLATION

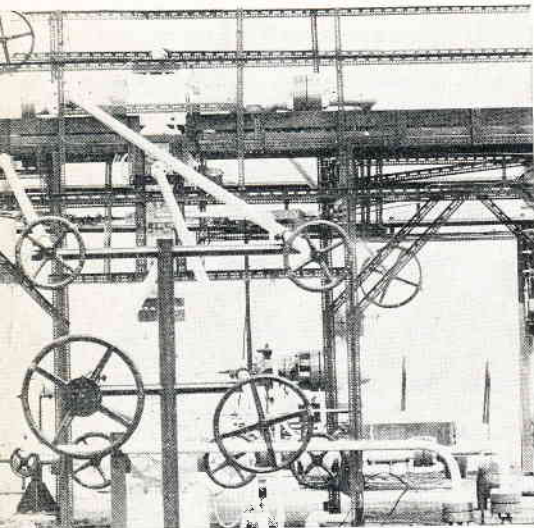
L'inflation aboutit à repousser au maximum les limites de la croissance des sociétés multinationales, tout en aggravant la crise.

VERS UNE CRISE DES DÉBOUCHÉS

A quoi aboutit concrètement l'inflation ? A un double repartage : un repartage entre salaires et profits en faveur des profits, et un repartage



(1) Voir par exemple les chiffres cités par G. Ségué dans « Le Peuple », n° 949, page 8.



entre profits eux-mêmes en faveur d'un profit monopoliste de plus en plus concentré. On a vu que l'inflation avait pour origine un profit gonflé en termes de prix. Dans un premier temps, les marchandises voient leur prix s'élever, en intégrant un profit gonflé, avec un décalage entre valeur réelle et prix de vente. Dans un deuxième temps, cette hausse des prix provoque une dévalorisation de la monnaie et une perte du pouvoir d'achat des salaires en termes réels.

Le pouvoir d'achat se dégrade, ne correspond plus, du point de vue des possibilités d'achat, à la valeur primitivement négociée lors de la vente de la force de travail. Autrement dit le surprofit, d'abord dégagé en prix, tend à être converti en plus-value réelle, par une reprise sur le salaire versé aux travailleurs. Ainsi la généralisation de l'inflation élève considérablement les possibilités de renforcement de l'exploitation, au bénéfice des sociétés multinationales, dans l'ensemble de la sphère impérialiste.

La masse des profits inflationnistes, elle, aura aussitôt été accumulée et réutilisée, accroissant l'excédent de capital et relançant l'inflation, donc le décalage valeur-prix, etc. Ainsi, l'inflation renforce l'exploitation des travailleurs pour répondre aux nécessités d'accumulation des monopoles.

Mais cela signifie une diminution relative rapide du marché intérieur face à la capacité de production.

L'inflation engendre deux phénomènes liés : elle permet de poursuivre l'élargissement de la production des monopoles, mais au même

moment, elle réduit la capacité de consommation populaire. Ceci tend à se traduire par une crise des industries de consommation (automobile, textile, etc.), amenée à toucher, bien qu'avec un certain décalage, les industries de biens d'équipement. Il s'ensuit une orientation de plus en plus nette de la production monopoliste vers les exportations, vers la recherche de débouchés externes. Et donc, une exacerbation de la concurrence entre sociétés multinationales, au moment où la production destinée à la consommation interne tend sérieusement à fléchir.

LA SPÉCULATION INTERNATIONALE

Parallèlement se développe la spéculation. L'origine est identique : la suraccumulation du capital. Une partie de la masse de profit, dégagée de façon croissante par l'inflation, n'est pas réinvestie dans la production, du fait de la baisse de rentabilité. Elle est placée sur le marché international des capitaux, à la recherche de profits spéculatifs. Alors même que, dans la lutte qu'elles se mènent, les sociétés multinationales ont besoin d'investir massivement, la baisse de rentabilité les incite à « placer » leurs capitaux propres.

Ainsi, au moment même où les sociétés multinationales spéculent avec leurs capitaux propres, elles font appel au crédit et au financement public pour investir... Cette tendance à spéculer, qui se réalise au détriment des investissements productifs, accentue les pressions à la récession et généralise l'inflation. Les profits gonflés sont ainsi surgonflés sur le marché international des capitaux !

LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE

La « solution » monopoliste est de lier de plus en plus la croissance à l'expansion externe, bien qu'elle se heurte dans cette voie au caractère généralisé de la crise et à une concurrence ouverte. Ce que le pouvoir appelle redéployer l'économie, c'est provoquer et soutenir une nouvelle vague de concentrations — aux dépens des P.M.E. — au début d'une série de développements nouveaux de l'expansion internationale des monopoles basés en France. Mais il doit, pour cela, se soumettre à des transactions, à des partages d'influence,

en abandonnant au capital étranger de larges zones de l'économie nationale, y compris dans les secteurs les plus décisifs.

Cette perspective se combine avec une réorientation sectorielle des investissements. Ceux-ci se concentrent dans la production de certains biens d'équipement, les moins directement affectés par le début de crise des débouchés. Ceci dit, la logique de l'internationalisation, avec ouverture de la concurrence, signifie au stade actuel une sujétion aux groupes européens et américains qui ont déjà acquis une position dominante. La logique du développement monopoliste, non seulement aggrave la crise — puisque l'accumulation des sociétés multinationales est appuyée sur l'inflation et la dégradation de la consommation — mais elle le fait, pour la France, dans des conditions qui mènent à un assujettissement accru à l'impérialisme américain et allemand.

LES SOLUTIONS PROPOSEES PAR LA C.G.T.

La C.G.T. a proposé un plan anti-inflation en 5 points. Ces mesures visent à porter un premier coup aux monopoles, dans le contexte politique actuel. Leur efficacité se résume en deux orientations :

- s'attaquer au processus inflationniste de formation des profits monopolistes, tel est le sens des mesures 3 et 4 : institution d'un impôt sur le capital et réduction des marges bénéficiaires des grandes sociétés ;
- relancer la consommation populaire, tel est le sens de la réduction de la T.V.A. et de l'établissement de l'échelle mobile.

La mesure 2 — blocage de certains prix — touche à deux aspects : elle bloque la formation inflationniste des profits et libère le pouvoir d'achat.

L'efficacité indubitable de ces mesures est cependant — sans changements profonds — temporaire. Car la logique du développement monopoliste, dans l'état de crise actuelle, finirait par s'imposer à nouveau. C'est donc la question d'un changement de politique, s'attaquant fermement aux sociétés multinationales et défendant l'intérêt national, qui est ici posée.

Philippe ZARIFIAN,
Secrétaire du C.C.E.E.S. de la C.G.T.

une enquête de "la v.c.o." sur les c.e. et organismes équivalents



PREMIERS ENSEIGNEMENTS DE LA SITUATION DANS LES COMITÉS D'ENTREPRISE

Savoir ce que dans la pratique les activités des organismes composés d'élus des travailleurs tels que les Comités d'Entreprise et équivalents, représentent aussi bien dans le domaine économique que dans les réalisations de caractère social, n'est pas une chose aisée.

Certains sociologues et syndicalistes se sont efforcés de combler cette lacune mais tous se sont, pour l'essentiel, heurtés à la même difficulté : l'absence de statistiques sérieuses et représentatives de la réalité. Il en est ainsi dans notre pays moderne, industriellement avancé, économiquement développé, où les sondages prolifèrent, mais où le pouvoir est assez chiche pour mesurer — en fait refuser — des crédits de recherche dans ce domaine.

Et pourtant, la propagande aux ordres se complait dans les articles dithyrambiques sur les moyens de communication, l'information économique, la participation des travailleurs, la réforme de l'entreprise. En matière d'activités sociales, elle met en exergue le loisir « marchandise-évasion », la culture sage, docile, conformiste et le sport « spectacle ».

Dans les entreprises les salariés ont conquis des droits, insuffisants certes, mais ils existent. C'est inégal selon les secteurs et les branches, mais les travailleurs luttent pour les améliorer. Ces droits ils s'en servent avec leurs organisations syndicales et leurs élus. Que représentent les activités qui découlent de l'application de ces droits ? Quels enseignements peut-on en tirer ? Voilà ce qui a amené notre revue, en accord avec le Bureau Confédéral, à lancer une enquête dans les Comités d'Entreprise mais également dans les Fédérations des secteurs publics et nationalisés.

La nature de l'enquête a été différente. Ainsi pour les entreprises ayant un C.E., celle-ci s'adressait à chacune d'elle. Dans les secteurs ayant des organismes équivalant aux C.E., elle a revêtu un caractère global du fait de la possibilité d'obtenir des résultats chiffrés sur le plan national ce qui, évidemment, n'est pas possible avec les Comités d'Entreprise. Nous examinerons dans cet article les résultats de l'enquête pour les C.E. Celle relative aux secteurs public et nationalisé paraîtra dans le prochain numéro de notre revue.



CHAMP DE L'ENQUETE

2265 questionnaires sont revenus avec des réponses, mais 1.999 ont été exploités en totalité ou partiellement selon qu'ils comportaient des réponses à toutes les questions posées ou seulement à certaines d'entre elles. Cela explique les écarts figurant dans les tableaux entre le nombre de réponses à une série de questions et d'autres. Par exemple, 1.895 ont répondu à la question : nombre de travailleurs occupés ; 1.494 ont donné le montant en francs de la contribution patronale dont ils disposaient et 1.411 ce qu'elle représentait en pourcentage sur la masse globale des salaires.

Soulignons que parmi les questionnaires rentrés et non pris en compte, certains comportaient la mention « entreprise disparue pour raisons économiques ». Leur nombre ne revêt pas une signification statistique mais elle reflète une situation que le mouvement syndical en général et les travailleurs, en particulier, ressentent profondément.

1.133.195 salariés sont représentés dans l'enquête, répartis entre 200 entreprises de plus de 1.000 salariés (710.165 travailleurs), 462 entreprises de 301 à 1.000 salariés (256.130 travailleurs) et 1.233 entreprises de 50 à 300 salariés (166.900 travailleurs).

Il nous semble que cet échantillon est très représentatif et que les enseignements qui s'en dégagent ont une signification intéressante.

LES ASPECTS ECONOMIQUES

Sur 1.999 réponses, il a été dénombré 1.501 sociétés anonymes (75,08 %), 234 S.A.R.L. (11,70 %) et 188 ayant un statut juridique divers (9,40 %). 76 réponses étaient assez ambiguës et difficiles à classer. Elles ont été écartées (tableau 1).

Par rapport aux résultats globaux, les pourcentages respectifs selon les tranches d'entreprises varient peu, sauf pour les

S.A.R.L. (3,92 % dans les entreprises de plus de 1.000 salariés contre 13,92 % dans celles occupant moins de 300 personnes, alors que globalement le pourcentage est de 11,70 %).

Aux questions : « Y a-t-il un Comité d'Entreprise ? un Comité d'Etablissement ? un Comité Central d'Entreprise ? », on recense 1.380 Comités d'Entreprise, 676 Comités d'Etablissement et 684 Comités Centraux d'Entreprise (153 dans les entreprises de plus de 1.000 salariés sur 204 entreprises ; 232 sur 466 entreprises occupant de 301 à 1.000 travailleurs ; 299 sur 1.329 dans les entreprises comptant de 50 à 300 personnes (Tableaux 4, 3 et 2).

57 réponses dénotent une certaine confusion entre Comité d'Entreprise et Comité d'Etablissement et font double emploi. L'ambiguïté se confirme lorsqu'on dénombre 684 Comités Centraux d'Entreprise pour seulement 676 Comités d'Etablissement. A elle seule cette confusion doit inciter les organisations confédérées à développer les explications, les conférences éducatives, l'éducation syndicale en matière de Comité d'Entreprise.

Concernant les entreprises relevant d'un groupe national ou multinational, l'enquête confirme que pour l'essentiel ce phénomène se retrouve surtout dans les grandes entreprises (43,13 % de plus de 1.000 salariés sont intégrés à un groupe national et 43,62 % à un groupe multinational alors que les pourcentages sont respectivement de 20,91 % et 13,39 % dans les entreprises de 50 à 300).

Dans 718 entreprises en sociétés anonymes sur 1.501 (47,80 %), le C.E. se fait assister d'un expert-comptable pour procéder à l'examen annuel du bilan. Cette moyenne recouvre une réalité plus précise par ailleurs, à savoir que cette prérogative inscrite dans la loi est davantage imposée dans les grandes entreprises (90,3 % dans celles occupant plus de 1.000 personnes contre 34,6 % pour celles comptant de 50 à 300 salariés). Il n'en reste pas moins que la constatation qui s'impose c'est que, comme sur bien d'autres aspects, la loi n'est pas appliquée. C'est ce que nous avons eu l'occasion de

souligner en particulier lors de l'audition, par la Commission Sudreau, d'une délégation de la C.G.T. (tableau 1).

La revendication de la constitution du Comité Central de Groupe avec notamment comme prérogative l'examen des comptes consolidés se trouve confirmée par les résultats de l'enquête. On relève, en effet, que sur 427 entreprises (en sociétés anonymes) intégrées à un groupe national dont 346 à un groupe multinational, 45,90 % seulement (196) procèdent chaque année à l'examen du bilan consolidé.

14,35 % des C.E. concernés par l'enquête et ayant répondu à la question (1972) ont une Commission économique (41,50 % dans les entreprises de plus de 1.000 travailleurs, 7,10 % dans celles comptant de 50 à 300 salariés).

56,18 % ont une Commission de formation professionnelle (84,18 % dans les entreprises de 301 à 1.000 salariés et 95 % dans celles de plus de 1.000). On se rend compte également que dans ce domaine la loi est loin d'être appliquée. Cela est confirmé si l'on examine les résultats concernant la délibération du C.E. sur le plan de la formation professionnelle (clause rendue obligatoire par la Loi de juillet 1971). En effet 83,62 % des 1972 entreprises recensées par l'enquête procèdent à cette délibération 90 % dans les entreprises de plus de 1.000 salariés). S'agissant de l'application de l'accord national sur l'emploi, les statistiques devraient faire ressortir, en vertu du rôle consultatif dévolu par la loi aux Comités d'Entreprise, un nombre important de Commissions sur l'emploi. Il n'en est rien : globalement 14,70 % en moyenne pour 1972 entreprises, 42 % dans les entreprises de plus de 1.000 salariés, 26,28 % dans celles occupant de 301 à 1.000 travailleurs, 6,65 % dans celles de 50 à 300 personnes (tableaux 1, 4, 3 et 2).

Les pourcentages sont moins mauvais concernant l'existence du Comité d'Hygiène et de Sécurité mais il reste beaucoup à faire pour imposer dans les entreprises l'amélioration des conditions de travail que la situation exige, notamment

une prévention accrue. 74,64 % des entreprises ont un C.H.S. (96 % dans les plus de 1.000 salariés, 65,75 % dans celles de 50 à 300).

Enfin relevons, pour mémoire, que seulement 7,09 % des C.E. ont des relations ou des contacts syndicaux au niveau international ; ce qui est notoirement insuffisant face à la concentration qui s'est opérée sous des formes diverses sur le plan international et l'emprise accentuée des sociétés multinationales sur la vie politique, économique et sociale.

LES ACTIVITES SOCIALES

Nous avons posé la question de savoir si des « œuvres » sociales existaient avant la création du C.E. d'autant que la Loi du 8 août 1949 n'assure des ressources stables que dans les entreprises qui se trouvaient dans cette situation. Les résultats de l'enquête sont édifiants : 42,29 % des entreprises (834 sur 1972) étaient dans ce cas (54,50 % dans les entreprises de plus de 1.000 salariés, 50,33 % de 301 à 1.000, 37,71 % de 50 à 300). Ils confirment que les C.E. ont donné vie à de nombreuses réalisations sociales sous l'aiguillon d'une action syndicale pour obtenir des moyens, en particulier une contribution patronale plus importante ou tout simplement son versement là où la loi n'était pas contraignante. La grève généralisée de mai-juin 1968 s'est soldée par de nombreux succès en ce sens. Par ailleurs au fil des ans, depuis l'institution des C.E., des accords collectifs au niveau national ont contraint les directions patronales à de tels versements (papier carton, livre, habillement, etc).

58,21 % des C.E. concernés par l'enquête ont la gestion en totalité des activités sociales ainsi que le prévoit la législation en vigueur. 27,38 % n'assurent qu'une gestion partielle et 2,63 % n'ont aucun pouvoir de gestion. Toutefois il semble que pour serrer la réalité de plus près, ces derniers chiffres doivent être corrigés car les questionnaires rentrés proviennent des entreprises où l'activité syn-

dicale se situe à une bonne moyenne générale.

Pour 1.535 réponses à la question sur le total des ressources des C.E. concernés représentées par le versement de la contribution patronale, le montant se chiffre à près de 52 milliards d'anciens francs (51.713.306.585 A.F.), soit 515,33 F par salarié et par an en moyenne. Il y a deux enseignements à tirer :

1° Si l'on tient compte des mouvements de fonds réalisés par les C.E. pour leur fonctionnement, leurs investissements, les achats de matériels, la participation financière des travailleurs à certaines activités (par exemple, le prix payé pour le repas, près de 40 millions de repas dans l'année recensés dans l'enquête), ce sont plusieurs centaines de milliards d'anciens francs qui sont sur le marché. Il est des firmes qui devraient réfléchir à deux fois avant de refuser toute publicité dans les journaux syndicaux.

2° Les résultats de la grève de 1968 et la signature d'accords sur le plan national ont permis que s'élève la moyenne annuelle de la contribution patronale par salarié. Nous disposons à cet effet d'une comparaison. L'enquête que nous avons réalisée en 1961 (portant sur l'exercice 1960) indiquait 187,81 F par salarié et par an. Pour évaluer en francs constants l'évolution, nous avons pris comme base de calcul l'indice de la C.G.T. (128,62 en décembre 1960, 304,02 en décembre 1973) qui donne une progression multipliée par 2,36 d'où le chiffre de 443,43 F en valeur constante. La différence avec les 515,33 F de moyenne est à mettre au crédit de l'action syndicale.

La moyenne en pourcentage du versement patronal aux C.E. pour le financement des activités sociales est en moyenne de 1,42 % (1.411 réponses), de 1,12 % dans les entreprises (842) de 50 à 300 salariés, de 1,85 % dans celles (390) occupant de 301 à 1.000 salariés et de 1,91 % dans les entreprises de plus de 1.000 salariés (179 réponses) (tableaux 1, 2, 3 et 4). On peut faire deux observations :

1° le taux est plus élevé dans les grandes entreprises ;

2° seule la tendance est à retentir, car il est indiscutable que, là encore, les indications proviennent des entreprises où l'activité syndicale, l'action des travailleurs contraignent les directions à des concessions, à des reculs. La moyenne réelle est nettement inférieure.

LA REPARTITION DES ACTIVITES

Cette rubrique comprenait neuf questions desquelles il convient d'éliminer, pour l'examen des résultats, celle du nombre de repas servis annuellement. En effet peu de réponses ont été enregistrées à cette demande (38.201.734 repas servis annuellement), ce que l'on peut regretter car en réalité, chaque année ce sont des centaines de millions de repas qui sont servis dans les cantines et restaurants d'entreprise.

Cela étant, les réponses apportées aux huit autres questions concernant le pourcentage de la contribution patronale réservée à chacune des activités appellent les observations suivantes (tableaux 1, 2, 3 et 4) :

1° Une part non négligeable est consacrée à l'enfance et à l'adolescence (centres de vacances, centres aérés, garderies, crèches, jouets, etc.), ce qui est positif. La moyenne générale est de 14,15 % (11,64 % dans les entreprises de 50 à 300 salariés, 18,05 % dans celles de 301 à 1.000 travailleurs, 21,62 % dans celles de plus de 1.000).

2° En second lieu nous trouvons le tourisme social et les vacances familiales avec 5,87 % en moyenne (4,61 % dans les entreprises de 50 à 300 salariés, 7,97 % dans celles de 301 à 1.000, 9,21 % dans les entreprises de plus de 1.000). Cela ne représente pas l'importance réelle de cette activité, car les travailleurs partant en vacances dans un



centre appartenant au C.E. ou en association avec d'autres, participent financièrement d'une manière plus importante que, par exemple, pour les centres de vacances des enfants et adolescents.

3° Ce sont des aspects négatifs sur lesquels nous avons eu l'occasion d'intervenir à plusieurs reprises auprès des organisations confédérées :

a) Les activités culturelles n'entrent que pour 3,02 % (2,12 % dans les entreprises de 50 à 300 salariés, 4,50 % dans celles de 301 à 1.000 travailleurs, 5,49 % dans les entreprises de plus de 1.000). Cela confirme la justesse de la recommandation de la C.G.T. invitant les C.E. à consacrer 10 % de leurs ressources aux activités culturelles.

Néanmoins ce qui existe représente déjà un potentiel de réalisations non négligeables mais malheureusement pas toujours bien orientées.

b) Les activités sportives représentent 3,94 % (2,91 % dans les entreprises de 50 à 300 salariés, 5,67 % dans celles de 301 à 1.000, 6,65 % dans les entreprises de plus de 1.000). Il eût été intéressant de savoir comment ces dépenses sont utilisées, où elles vont. Cela pourrait, comme sur d'autres aspects d'ailleurs, faire l'objet d'une enquête plus approfondie et particulière à ce genre d'activités.

4° Les réflexions qui précèdent, sur les activités culturelles et sportives, sont à rapprocher du chapitre concernant la part consacrée aux mutuelles, part qui représente 8,99 % en moyenne. (6,65 % dans les entreprises de plus de 1.000, 10,42 % dans celles occupant de 301 à 1.000 salariés). La conception « subventionniste » est profondément ancrée dans les mœurs alors que nos efforts tendent à faire triompher le principe qu'une mutuelle doit vivre de ses propres ressources.

5° Un aspect assez intéressant concerne le coût des restaurants d'entreprise pour les C.E. : 4,71 % en moyenne mais 9,57 % dans les entreprises de plus de 1.000 travailleurs. Bien que ces chiffres appellent des réserves, il faut prendre en considération trois éléments qui ont eu

des effets ces dernières années à savoir :

a) l'existence du chèque-restaurant notamment dans les petites et moyennes entreprises ;

b) l'action menée pour que les directions prennent en charge une part de plus en plus importante des frais occasionnés par l'existence du restaurant d'entreprise ;

c) les efforts déployés pour que le travailleur supporte une part du prix du repas, moins importante évidemment, dans la mesure où avec ses camarades de travail et son syndicat il agit pour que l'employeur en prenne à sa charge une partie aussi élevée que possible.

6° On remarque la persistance d'utilisation sous forme d'entraide, de secours, de subventions d'une part importante des ressources du C.E. La moyenne générale se situe à 46,13 % mais dans les entreprises de plus de 1.000 salariés, elle n'est que de 27,35 % (tableau 4). L'évidence crève les yeux. Ce sont les petits et moyens C.E. aux ressources réduites, qui éprouvent des difficultés pour investir dans des réalisations telles que les vacances enfantines, les vacances familiales, les activités culturelles et sportives, etc., et procèdent à l'octroi de secours, d'aides en espèces.

Une prise de conscience plus nette sur la nécessité de la coordination organisée entre plusieurs C.E. avec le développement de l'action pour obtenir davantage de moyens financiers, permettraient d'apporter un correctif à cette situation. C'est un élément de réflexion pour nos syndicats, nos Unions Locales, nos Unions Départementales et nos Fédérations en faisant observer, en passant, que coordination des activités ne veut pas dire centralisation des décisions.

7° Les activités en coordination ou en association avec d'autres organismes apparaissent clairement. L'enquête fait ressortir que dans les grandes entreprises, le C.E. travaille avec des organisations et associations diverses. C'est ainsi que dans 200 entreprises de plus de 1.000 salariés, on retrouve de tels rapports dans 456 cas se répartissant comme suit (tableau 4) :

Avec « Tourisme et Travail »	127 C.E. (63,50 %)
Avec « l'I.N.V.A.C. »	20 C.E. (10,60 %)
Avec les « V.V.F. »	46 C.E. (23 %)
Avec « Travail et Culture »	72 C.E. (36 %)
Avec la « F.S.G.T. »	96 C.E. (48 %)
Divers	95 C.E. (47,50 %)

Quelle que soit la taille de l'entreprise, c'est avec « Tourisme et Travail » que les rapports sont les plus fréquents. Toutefois, la diversification constatée en matière de tourisme social et d'investissements vacances nécessite un examen particulier qu'il n'est pas question de réaliser dans le cadre de la présente information. Cette réflexion doit être l'affaire du mouvement syndical sans aucun doute puisque c'est lui qui oriente l'activité des élus aux C.E., mais elle doit également être un souci pour les diverses associations qui devraient rechercher entre elles des orientations communes, des objectifs acceptables pour tous et les formes les mieux adaptées de coordination.

Comme nous l'avons dit, cette enquête n'est qu'une approche significative et intéressante certes mais elle n'a pas la prétention d'être une photographie méticuleuse d'une réalité bien plus complexe.

Toutefois, des résultats enregistrés se dégagent de grands axes de réflexion qui nous seront utiles pour notre travail. Ainsi il apparaît clairement que c'est dans les entreprises les plus importantes qu'en général l'action syndicale a imposé l'exercice des prérogatives économiques et permis des réalisations sociales de qualité. Cette constatation corrobore les résultats des élections professionnelles aux C.E., publiés par le Ministère du Travail qui font ressortir l'impact plus important des grandes organisations syndicales représentatives dans les entreprises de plus de 100 salariés au détriment des élus « maison ».

Que tous ceux et toutes celles qui ont permis que cette enquête se réalise soient vivement remerciés.

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

TABLEAU N° 1 (ENQUETE « V.C.O. », FEVRIER-JUIN 1974)

SITUATION DES COMITES D'ENTREPRISE DANS LEURS ACTIVITES ECONOMIQUE ET SOCIALE

Rubriques	GLOBAL				
	1.999 entr.		1.972 entr.		1.411 entr.
	Nbre	%	Nbre	%	%
Statut juridique :					
— SA	1.501	75,08			
— SARL	234	11,70			
— Autres formes	188	9,40			
Existe-t-il un :					
— Comité d'Entreprise ?	1.380	69,03			
— Comité d'Etablissement ?	676	33,61			
— Comité Central d'Entreprise ?	684	34,21			
Intégration dans un groupe :					
— national	554	27,71			
— multinational	406	20,31			
Apport d'un expert-comptable pour l'analyse :					
— du bilan			718	36,40	
— des comptes consolidés			196	9,93	
Existe-t-il :					
— une Commission économique ?			283	14,35	
— une Commission « formation professionnelle » ?			1.108	56,18	
— une Commission « emploi » ?			290	14,70	
— un Comité d'Hygiène et de Sécurité ?			1.472	74,64	
Délibération sur la formation professionnelle			1.649	83,62	
Relations syndicales internationales sur le plan économique			140	7,09	
Existait-il des « œuvres » sociales avant la création du C.E. ?			834	42,29	
Avez-vous :					
— la gestion totale des activités sociales ?			1.148	58,21	
— en partie ?			540	27,38	
— pas du tout ?			52	2,63	
Le C.E. collabore-t-il avec :					
— « Tourisme et Travail » ?			501	25,40	
— la « FSGT » ?			308	15,61	
— « Travail et Culture » ?			190	9,63	
— « l'INVAC » ?			44	2,23	
— les « VVF » ?			125	6,33	
— d'autres associations ?			396	20,08	
Moyenne de la contribution patronale en 1973 (en % sur la masse globale des salaires et traitements)					1,42
Répartition selon les activités en 1973 :					
— enfance, adolescence					14,15
— activités culturelles					3,02
— tourisme, vacances					5,87
— sport					3,94
— mutuelle					8,99
— restaurant					4,71
— études, information					1,04
— autres activités					12,15

TABLEAU N° 2 (ENQUETE « V.C.O. », FEVRIER-JUIN 1974)

SITUATION DES COMITES D'ENTREPRISE DANS LEURS ACTIVITES ECONOMIQUE ET SOCIALE



Rubriques	ENTREPRISES DE 50 A 300 SALARIES				
	1.329 entr.		1.323 entr.		842 entr.
	Nbre	%	Nbre		%
Statut juridique :					
— SA	980	73,73			
— SARL	185	13,92			
— Autres formes	114	8,57			
Existe-t-il un :					
— Comité d'Entreprise ?	991	74,56			
— Comité d'Etablissement ?	311	23,40			
— Comité Central d'Entreprise ?	299	22,49			
Intégration dans un groupe :					
— national	278	20,91			
— multinational	178	13,39			
Apport d'un expert-comptable pour l'analyse :					
— du bilan			340	25,69	
— des comptes consolidés			86	6,50	
Existe-t-il :					
— une Commission économique ?			94	7,10	
— une Commission « formation professionnelle » ?			540	40,81	
— une Commission « emploi » ?			88	6,65	
— un Comité d'Hygiène et de Sécurité ?			870	65,75	
Délibération sur la formation professionnelle			1.061	80,19	
Relations syndicales internationales sur le plan économique			92	6,95	
Existait-il des « œuvres » sociales avant la création du C.E. ?			499	37,71	
Avez-vous :					
— la gestion totale des activités sociales ?			693	52,38	
— en partie ?			361	27,28	
— pas du tout ?			42	3,17	
Le C.E. collabore-t-il avec :					
— « Tourisme et Travail » ?			187	14,13	
— la « FSGT » ?			105	7,93	
— « Travail et Culture » ?			46	3,47	
— « l'INVAC » ?			12	0,90	
— les « VVF » ?			43	3,25	
— d'autres associations ?			161	12,16	
Moyenne de la contribution patronale en 1973 (en % sur la masse globale des salaires et traitements)					1,12
Répartition selon les activités en 1973 :					
— enfance, adolescence					11,64
— activités culturelles					2,12
— tourisme, vacances					4,61
— sport					2,91
— mutuelle					8,84
— restaurant					3,26
— études, information					0,88
— autres activités					11,62

TABLEAU N° 3 (ENQUETE « V.C.O. », FEVRIER-JUIN 1974)

SITUATION DES COMITES D'ENTREPRISE DANS LEURS ACTIVITES ECONOMIQUE ET SOCIALE

Rubriques	ENTREPRISES DE 301 A 1.000 SALARIES				
	466 entr.		449 entr.		390 entr.
	Nbre	%	Nbre	%	%
Statut juridique :					
— SA	366	78,54			
— SARL	41	8,79			
— Autres formes	50	10,72			
Existe-t-il un :					
— Comité d'Entreprise ?	300	64,37			
— Comité d'Etablissement ?	226	48,49			
— Comité Central d'Entreprise ?	232	49,78			
Intégration dans un groupe :					
— national	188	40,34			
— multinational	139	29,82			
Apport d'un expert-comptable pour l'analyse :					
— du bilan			238	53	
— des comptes consolidés			63	14,03	
Existe-t-il :					
— une Commission économique ?			106	23,60	
— une Commission « formation professionnelle » ?			378	84,18	
— une Commission « emploi » ?			118	26,28	
— un Comité d'Hygiène et de Sécurité ?			410	91,31	
Délibération sur la formation professionnelle			408	90,86	
Relations syndicales internationales sur le plan économique			20	4,45	
Existait-il des « œuvres » sociales avant la création du C.E. ?			226	50,33	
Avez-vous :					
— la gestion totale des activités sociales ?			322	71,71	
— en partie ?			112	24,94	
— pas du tout ?			9	2	
Le C.E. collabore-t-il avec :					
— « Tourisme et Travail » ?			187	41,64	
— la « FSGT » ?			107	23,83	
— « Travail et Culture » ?			72	16,03	
— « l'INVAC » ?			12	2,67	
— les « VVF » ?			36	8,01	
— d'autres associations ?			140	31,18	
Moyenne de la contribution patronale en 1973 (en % sur la masse globale des salaires et traitements)					1,85
Répartition selon les activités en 1973 :					
— enfance, adolescence					18,05
— activités culturelles					4,50
— tourisme, vacances					7,97
— sport					5,67
— mutuelle					10,42
— restaurant					6,71
— études, information					1,29
— autres activités					13,77



TABLEAU N° 4 (ENQUETE « V.C.O. », FEVRIER-JUIN 1974)

SITUATION DES COMITES D'ENTREPRISE DANS LEURS ACTIVITES ECONOMIQUE ET SOCIALE

Rubriques	ENTREPRISES DE PLUS DE 1.000 SALAIRES				
	204 entr.		200 entr.		179 entr.
	Nbre	%	Nbre	%	%
Statut juridique :					
— SA	155	75,98			
— SARL	8	3,92			
— Autres formes	24	11,76			
Existe-t-il un :					
— Comité d'Entreprise ?	89	43,62			
— Comité d'Etablissement ?	139	68,13			
— Comité Central d'Entreprise ?	153	75			
Intégration dans un groupe :					
— national	88	43,13			
— multinational	89	43,62			
Apport d'un expert-comptable pour l'analyse :					
— du bilan			140	70	
— des comptes consolidés			47	23,50	
Existe-t-il :					
— une Commission économique ?			83	41,50	
— une Commission « formation professionnelle » ?			190	95	
— une Commission « emploi » ?			84	42	
— un Comité d'Hygiène et de Sécurité ?			192	96	
Délibération sur la formation professionnelle			180	90	
Relations syndicales internationales sur le plan économique			28	14	
Existait-il des « œuvres » sociales avant la création du C.E. ?			109	54,50	
Avez-vous :					
— la gestion totale des activités sociales ?			133	66,50	
— en partie ?			67	33,50	
— pas du tout ?			1	0,50	
Le C.E. collabore-t-il avec :					
— « Tourisme et Travail » ?			127	63,50	
— la « FSGT » ?			96	48	
— « Travail et Culture » ?			72	36	
— « l'INVAC » ?			20	10	
— les « VVF » ?			46	23	
— d'autres associations ?			95	47,50	
Moyenne de la contribution patronale en 1973 (en % sur la masse globale des salaires et traitements)					1,91
Répartition selon les activités en 1973 :					
— enfance, adolescence					21,62
— activités culturelles					5,49
— tourisme, vacances					9,21
— sport					6,65
— mutuelle					6,65
— restaurant					9,57
— études, information					1,54
— autres activités					11,92

Pour tous renseignements complémentaires sur les Comités d'entreprise, procurez-vous le grand ouvrage de

**maurice
COHEN**

Docteur en Droit
Lauréat de
la Faculté de Droit de Paris
Rédacteur en Chef
de la Revue Pratique
de Droit Social

LE DROIT DES C.E.

Constitution des Comités d'entreprise, Comités d'établissement et Comités Centraux d'entreprise. Election des membres du Comité et contentieux électoral. Fonctionnement des Comités. Attributions professionnelles et économiques. Activités sociales et financement. Temps payé aux élus et protection contre les licenciements. Sanctions contre les employeurs, etc.

Préface de

M. Jean LAROQUE
Président
de la Chambre Sociale
de la Cour
de Cassation

Parution Novembre 1974

Commandes à la R.P.D.S.
33, rue Bouret, 75940 PARIS
CEDEX 19

A PROPOS DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Il y aura un an que fut prise, par la Commission Exécutive de la C.G.T., la décision de créer un « Service Central Elections », mis en place effectivement le 1^{er} janvier 1974.

D'emblée, il faut dire que ce premier bilan est très positif, puisqu'en neuf mois d'existence il a pu recenser, analyser plus de résultats que, par exemple, F.O. en un an, ayant pourtant une pratique datant de plusieurs années.

Quelques chiffres pour mieux situer l'étape accomplie et mesurer le chemin qu'il est indispensable de parcourir maintenant.

C'est ainsi que nous avons reçu de 1.005 entreprises où se sont déroulées des élections aux C.E., des résultats portant sur 617.268 inscrits. Ces 1.005 entreprises sont réparties en 25 professions.

Un recensement datant de 1971 montre que sur 30.476 entreprises, on dénombre 14.158 Comités d'Entreprise.

Un document du Ministère du Travail portant sur les élections dans les Comités d'Entreprise en 1972 dresse un tableau pour 11.124 établissements avec 2.037.815 suffrages exprimés.

Si l'on tient compte que la C.G.T. est implantée dans l'immense majorité des entreprises, on apprécie ainsi mieux toutes les mesures à prendre, tant au niveau des Fédérations, Unions Départementales, Syndicats, Unions Locales pour que le « Service Central Elections » obtienne le maximum de renseignements.

Dans le cadre d'une orientation toujours plus affinée, d'activités en correspondance et d'une meilleure qualité, nous devons apporter un très grand soin à la préparation des élections, à leur déroulement, à leur analyse.

Une élection permet de dresser un état de notre influence à un moment donné traduisant tout à la fois un jugement des salariés de toutes catégories sur notre activité comme leur perception de la situation générale et de nos prises de position.

Elle est également un des moyens indispensables d'expression de la démocratie syndicale et ouvrière dans le cadre du combat général pour la démocratie. A ce propos, le projet de résolution générale soumis à la discussion de la Conférence Nationale des C.E. traite de différents as-

pects touchant les élections professionnelles, avec notamment ces deux problèmes inséparables : démocratie syndicale et démocratie ouvrière. De même, comme il le rappelle très justement — et fort à propos — dans la période présente, nous devons intensifier notre campagne pour le respect et l'élargissement des libertés syndicales, démocratiques et riposter rapidement à toutes tentatives tendant à gêner, voire à briser la libre expression des travailleurs et de leurs syndicats comme c'est le cas chez Citroën, Simca-Chrysler, notamment, avec l'utilisation que l'on sait de l'officine « C.F.T. ».

Egalement le projet de résolution de la Conférence souligne nos revendications en ce qui concerne les droits nouveaux à conquérir en matière d'élections. La création du « Service Central Elections » au-delà de son travail spécifique, s'inscrit dans cet ensemble. C'est donc souligner toute son importance.

Il s'agit d'obtenir beaucoup plus et beaucoup mieux.

Obtenir beaucoup plus, c'est évidemment recevoir tous les renseignements sur toutes les élections aux Comités d'Entreprise ou organismes équivalents, quelle que soit la taille de l'établissement. C'est également obtenir les résultats d'entreprises où la C.G.T. n'est pas encore implantée. Obtenir beaucoup plus, c'est communiquer rapidement tous les formulaires des élections qui se sont déroulées depuis le début de l'année. Il nous en manque un très grand nombre. Il faut donc combler cette lacune. Pour ceux qui n'ont pas encore adressé ces éléments, il s'agit de les faire parvenir le plus vite possible au « Service Central Elections ».

Obtenir beaucoup mieux, c'est ne pas se contenter de formulaires incomplètement ou mal remplis. A ce propos, pour ne pas allonger, nous renvoyons les lecteurs de « la V.C.O. » au numéro 287-288 du « Délégué du Personnel ».

Nous sommes persuadés que les militants de la C.G.T. dans les Comités d'Entreprise et organismes équivalents apporteront leur contribution à la réalisation des objectifs fixés avec la création du « Service Central Elections ».

Denis BORD.

COMITES D'ENTREPRISE (sur 1.005 entreprises) statistiques au 20-9-1974

	INSCRITS	EXPRIMES	C.G.T.	C.F.D.T.	F.O.	C.F.T.C.	C.G.C.	AUTONOMES	C.F.T.	C.G.S.I.	DIVERS
1 ^{er} COLLEGE	488.897	367.733	245.478 66,75 %	66.230 18,01 %	30.382 8,26 %	8.982 2,44 %	844 0,23 %	1.114 0,30 %	3.249 0,88 %	371 0,10 %	843 0,23 %
2 ^e COLLEGE	102.054	74.675	30.955 41,45 %	16.276 21,80 %	6.110 8,18 %	2.253 3,02 %	14.270 18,61 %	1.094 1,47 %	561 0,75 %	219 0,29 %	1.305 1,75 %
3 ^e COLLEGE	26.317	18.758	3.286 17,52 %	2.097 11,18 %	1.968 10,49 %	619 3,30 %	8.267 44,07 %	586 3,12 %	331 1,76 %	71 0,38 %	1.409 7,51 %
TOTAL	617.268	461.166	279.719 60,65 %	84.603 18,35 %	38.460 8,34 %	11.854 2,57 %	23.381 5,07 %	2.794 0,61 %	4.141 0,90 %	661 0,14 %	3.557 0,77 %

RECAPITULATIF SECTEURS PRIVE, PUBLIC ET NATIONALISE

	INSCRITS	EXPRIMES	C.G.T.	C.F.D.T.	F.O.	C.F.T.C.	C.G.C.	C.F.T.	C.G.S.I.	DIVERS	AUTON.	F.N.T.
DELEGUES DU PERSONNEL	1.237.499	914.616	556.137 60,81 %	161.890 17,70 %	71.551 7,82 %	23.783 2,60 %	44.058 4,82 %	19.274 2,11 %	1.612 0,18 %	7.871 0,86 %	6.581 0,72 %	
C.E.	617.268	461.166	279.719 60,65 %	84.603 18,35 %	38.460 8,34 %	11.854 2,57 %	23.381 5,07 %	4.141 0,90 %	661 0,14 %	3.557 0,77 %	2.794 0,61 %	
SECTEURS PUBL. ET NAT.	327.340	278.652	116.723 41,89 %	48.208 17,30 %	74.126 26,60 %	13.275 4,76 %	4.316 1,55 %	3.924 1,41 %		605 0,22 %	7.305 2,62 %	10.148 3,64 %
TOTAUX	2.182.107	1.654.434	952.579 57,58 %	294.701 17,81 %	184.137 11,13 %	48.912 2,96 %	71.755 4,34 %	27.339 1,65 %	2.273 0,14 %	12.033 0,73 %	16.680 1,01 %	10.148 0,61 %

COMITÉS D'ENTREPRISES

INSCRIVEZ LES WEEK-ENDS A L'ORDRE DU JOUR, AIR FRANCE VOUS PROPOSE DES TARIFS SPÉCIAUX.

Responsables de comités d'entreprises, vous préparez déjà votre programme de la rentrée. Les voyages à l'étranger y figurent certainement. Nous pouvons vous aider à les organiser au meilleur prix et dans les meilleures conditions.

La brochure "voyages par comités d'entreprises" éditée à votre intention vous présente quelques exemples types des voyages que nous pouvons réaliser pour vous.

En voici une sélection:

- 4 jours en Tunisie (Hammamet): 790 F par personne en pension complète, excursion à Kairouan comprise.
- 4 jours à Moscou: 1015 F par personne en pension complète, excursions comprises (2 par jour).

Découvrez d'autres exemples de voyage dans notre brochure spéciale et adressez-nous vos suggestions en nous renvoyant le bon à découper ci-dessous.

□ AIR FRANCE

Pour toutes
suggestions ou tous
renseignements écrivez à:

AIR FRANCE (FCE.J.M.)
119, Champs Élysées 75008-Paris

Nom: _____

Adresse: _____

Entreprise: _____

Prix sous réserve d'approbation gouvernementale

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 (30 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 30 F

vous avez le souci d'améliorer:

**la formation du personnel,
la qualité de la prestation,
la rigueur de gestion
de votre Service de Restauration.**

Contactez-nous



GENERALE DE RESTAURATION

vos conseillers sur place

AGENCE DU NORD 40, bd de la Liberté 59000 LILLE	AGENCE DE L'EST 5/7, rue Pierre Perrat 57000 METZ	AGENCE DE L'OUEST 234, av. Jean Jaurès 72100 LE MANS
SIÈGE SOCIAL AGENCES DE PARIS 33, av. du Maine 75015 PARIS	RHONE-ALPE C.L.R.T. 32, rue Boileau 69006 LYON	MÉDITERRANÉE C.M.R.H. 4, rue Vitalis 13005 MARSEILLE



à renvoyer à
l'Agence Générale de Restauration
la plus proche de votre adresse

Nom Fonction

Société

Adresse

.....Téléphone.....

DONNEZ - VOUS LES MOYENS DE VOS OBJECTIFS

**VOUS
SOUHAITEZ**

DEVELOPPER ET GERER VOS ACTIVITES, en utilisant au mieux les moyens et les méthodes modernes

Etablir avec les travailleurs de l'entreprise UNE COMMUNICATION aisée et objective

Elever le niveau des compétences des travailleurs du C.E. et de l'entreprise au moyen de LA FORMATION

Faire en sorte que la gestion du C.E. soit UN MODELE dans l'entreprise

Préparer les travailleurs à assumer pleinement LEUR ROLE ECONOMIQUE dans la gestion de l'entreprise



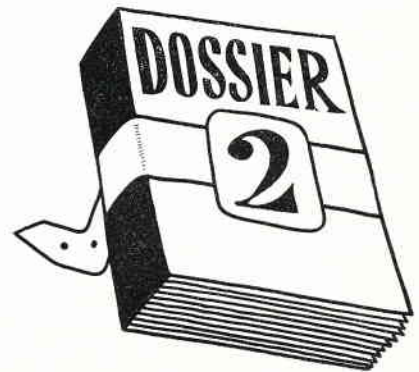
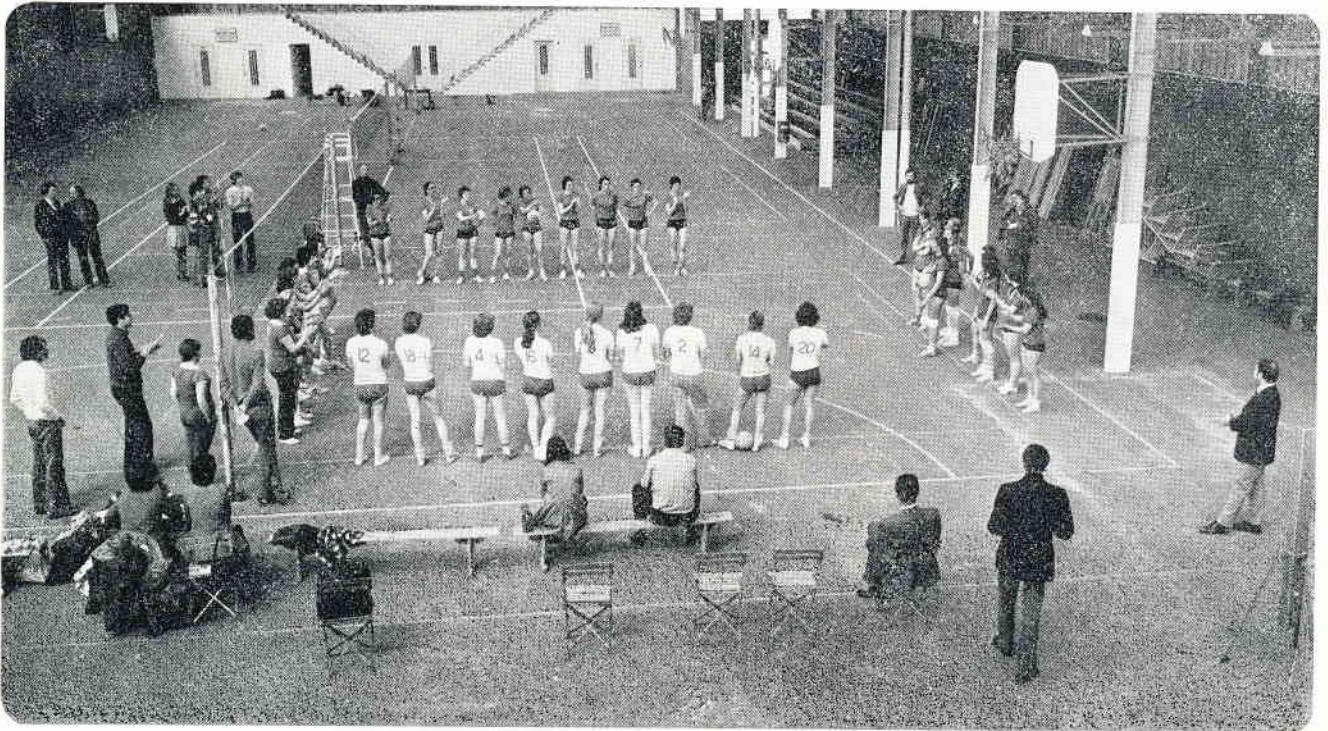
Société d'étude et de conseils, très expérimentée dans les problèmes municipaux, les organismes à but non lucratif et les Comités d'Entreprise, met à votre disposition tout l'acquis et l'expérience de ses :

- 5 Ingénieurs en Organisation,
- 20 Ingénieurs en Informatique,
- 10 Spécialistes en Formation.

SOGIR, secteur C.E., 15, av. de la Résistance, 93100 Montreuil - 858-72-74

**Rendez-nous visite au stand SOGIR,
à la Conférence Nationale des Comités d'Entreprise.**

Vers quel équipement sportif ?



LES ÉLÉMENTS D'UNE PROGRAMMATION

Dans le n° 54 de la « Vie des Collectivités Ouvrières », nous avons essayé de préciser les grandes tendances de l'activité sportive à notre époque. Cette étude s'avèrait indispensable si nous voulions définir les lignes de force d'une programmation de la construction et de l'aménagement des bases matérielles nécessaires à la pratique sportive, ce dernier mot étant pris — nous le répétons — dans son sens le plus étendu.

Dans le n° 794 du « Peuple » (1^{er} au 15 mars 1968), un document présenté par L. Mascarello, sous le titre « La coordination des activités sociales des Comités d'Entreprise et similaires » donnait les précisions suivantes :

« Mais pour que (le) temps de repos soit pleinement profitable à la santé, à la culture, au bien-être des travailleurs, il est indispensable que se développe notamment tout un réseau de villages, de centres de vacances, de parcs de loisirs et de réalisations sociales culturelles à des prix abordables pour les familles ouvrières.

Dans certaines entreprises a été obtenu le paiement d'une cinquième semaine de vacances pour les jeunes. Dès maintenant se pose donc la question de leur donner, ainsi qu'aux travailleurs qui ont conquis des congés d'hiver, la possibilité de pouvoir en profiter, d'aller à la montagne, ce qui suppose la création de centres de vacances de montagne et d'initiation aux sports d'hiver, en même temps que de l'aide à apporter pour se procurer l'équipement nécessaire. »

Et plus loin, la constatation suivante :

« Mais s'il y a insuffisance des salaires, il y a également insuffisance criante des réalisations sociales, carence du pouvoir et du patronat en matière de crédits, ce qui ne permet pas aux travailleurs de profiter pleinement des loisirs et des vacances. »

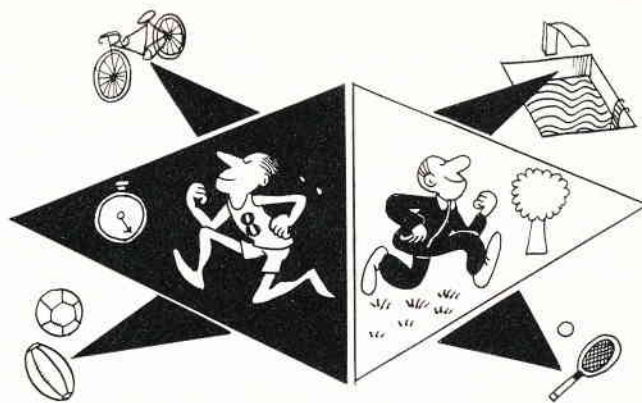
Tenant compte de tous ces éléments, le document envisage cinq possibilités de coordination :

1. Comité d'entreprise à comité d'entreprise ;
2. Comité d'entreprise et organisme similaire ;
3. Comité d'entreprise et association ;
4. Comité d'entreprise et organisation syndicale ;
5. Comité d'entreprise et municipalité.



le parachutisme, une activité sportive qui passionne (ici, initiation au sol pour largage).

Ces possibilités de coordination restent valables dans le domaine qui est le nôtre aujourd'hui, mais, à mon avis, sans les hiérarchiser, je crois qu'il faut tenir compte des caractéristiques de la pratique sportive, de sa cadence qui tend à devenir plus fréquente, presque journalière, pour déterminer la forme de coordination la



plus efficace, la plus rationnelle et aussi la plus économique aussi bien en ce qui concerne les investissements que la gestion démocratique profitable aux travailleurs d'une entreprise et de leurs familles.

Dans l'état actuel des choses, le travailleur désire rentrer chez lui aussi tôt que possible et il est normal que s'il désire pratiquer une spécialité sportive, il puisse le faire, soit à proximité de l'entreprise — avant son retour — avec ses compagnons de travail, soit — après avoir rejoint sa localité — près de son domicile. Le problème n'est pas simple, car quantité de considérations peuvent intervenir qui guident le choix dont seul le salarié est maître en dernier ressort.

C'est une question qui peut motiver une enquête des responsables du Comité d'Entreprise. A notre connaissance — ce n'est pas un reproche — elle n'a pas été ou rarement faite. D'autant plus qu'il n'est pas juste de s'adresser aux seuls sportifs déjà inscrits dans le club, mais il s'agit de se tourner vers tous les travailleurs — jeunes et moins jeunes — de l'entreprise, lesquels, sans vouloir adhérer au club, seraient sans doute heureux de trouver les moyens convenables d'une pratique occasionnelle.

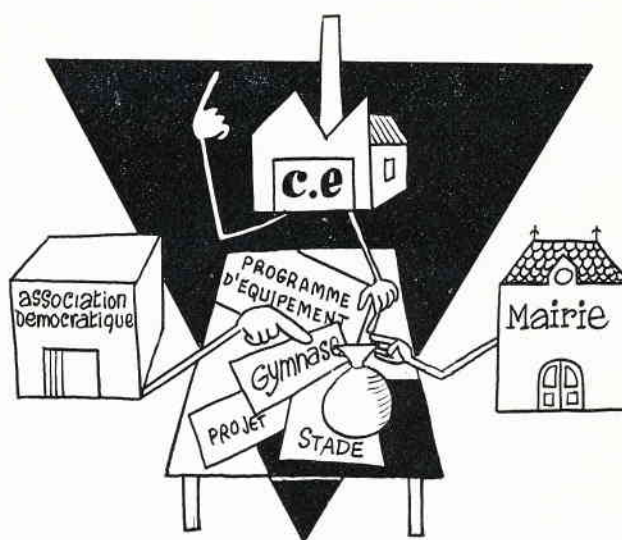
Autrement dit, avant de réaliser un effort d'investissement il faut tenir le plus grand compte :

1. Du temps véritablement disponible des salariés d'une entreprise donnée, sans oublier que leur participation à une activité sportive n'est sans doute pas leur seule motivation. Ils peuvent aussi souhaiter prendre des responsabilités syndicales ou politiques ou se livrer à d'autres activités culturelles.

2. De la nécessité de limiter la longueur et la durée des trajets pour se rendre aux séances d'entraînement ou aux compétitions (y compris les rencontres inter-ateliers, etc.).

3. Du fait qu'il faut éviter la création d'installations sans prévoir les conditions d'utilisation démocratiques, installations qui ne seraient pas ouvertes à tous, dont l'usage ne serait pas permanent et dont le coût de gestion, de fonctionnement, d'entretien, de remise en état, serait ruineux.

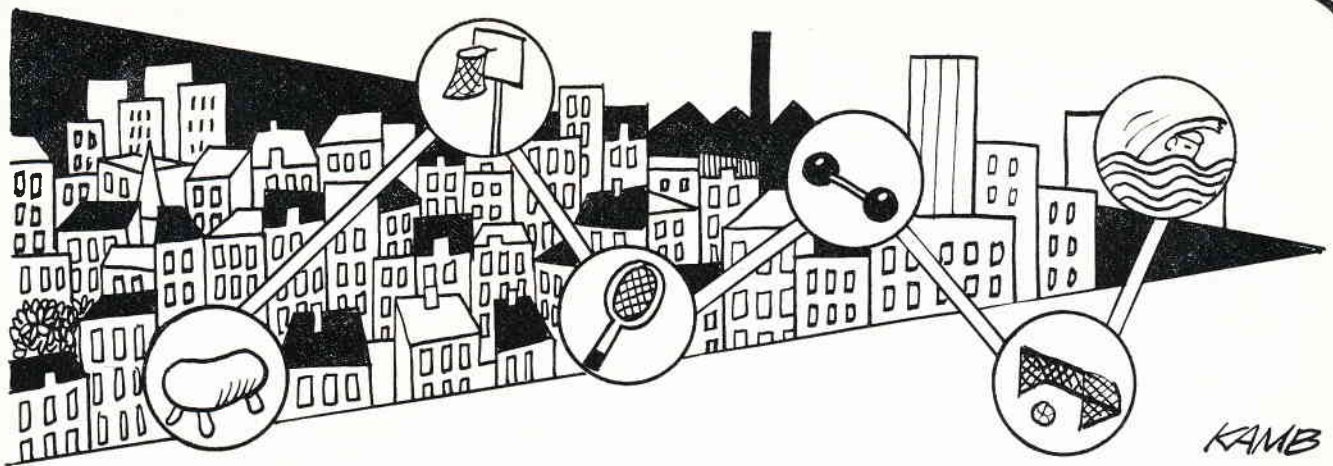
Compte tenu de tous ces éléments — sans rejeter les autres formes de coordination — la solution qui me



semble a priori la plus efficace, me paraît être dans le domaine sportif la collaboration avec la municipalité gérant la ville dans laquelle est implantée l'entreprise, étant bien entendu que des installations réalisées par deux ou plusieurs C.E. se trouveront dans la même situation, tout en précisant que cela peut être valable pour des installations situées dans une ville d'accueil des travailleurs en vacances.

L'essentiel étant que chaque partie prenne part à l'investissement et pour les frais de gestion suivant un contrat précis, bien étudié et respectant leurs spécificités. Ne prenons qu'un seul exemple ! Des gymnases, des salles de sport pourraient être construits, aménagés et seraient utilisés par les enfants dans la journée comme une partie des soirées par les travailleurs de l'usine située dans la commune. Mais nous aurons l'occasion de revenir sur tous ces aspects, qui nécessitent des développements plus approfondis, l'essentiel pour nous n'étant pas de voir obligatoirement le C.E. propriétaire, mais utilisant au mieux ses possibilités financières dans l'intérêt de tous et toutes.

J. G.



accord avec une municipalité. Mais nous répétons que leur réalisation exige des études précises, qui peuvent d'ailleurs être faites au sein des offices municipaux de sports (OMS) (1).

MOYENS DE FONCTIONNEMENT, DE GESTION, DE REMISE EN ETAT

CREDITS DE FONCTIONNEMENT

Une installation sportive est d'abord un lieu d'entraînement, de travail, d'apprentissage ; elle doit être ouverte le plus largement possible suivant des règles et des horaires établis après une large discussion avec les représentants de tous les intéressés.

La première décision à prendre, suivant l'importance de l'installation, est la création d'un ou plusieurs postes de responsables à la gestion, travaillant à temps partiel ou à plein temps.

L'établissement d'un règlement intérieur établi collectivement est une nécessité ; là encore les discussions préalables sont nécessaires. Sans règle, sans responsable, il est à prévoir de sérieux déboires et un coût élevé permanent de réparations.

Les crédits de fonctionnement comprennent, bien entendu, outre les salaires du personnel, les crédits nécessaires au chauffage des locaux, des douches et l'éclairage. A ces dépenses il faut ajouter le coût des petites réparations qui sont quotidiennes, car rien n'est plus mauvais que laisser les détériorations courantes s'accroître.

CREDITS DE REMISE EN ETAT ET DE MODERNISATION

Par ces expressions, il faut comprendre des investissements importants et périodiques pour des réfections partielles ou totales (toitures, murs, peintures, douches, vestiaires, parquets, pistes d'athlétisme, gazons, sautoirs, éclairage, adaptation à de nouvelles nor-

mes, ou installations répondant aux besoins de la pratique d'une nouvelle spécialité, etc.).

Il est donc nécessaire de bien examiner tous ces aspects pour établir un coût de gestion aussi juste que possible, notamment pour l'établissement de contrats d'utilisation.

En tout état de cause, le problème des implantations est lié, plus que jamais, au coût scandaleux des terrains, à la spéculation foncière. C'est d'une lutte acharnée et persévérante que dépend le succès.

Le pouvoir entend plus que jamais commercialiser la pratique sportive, laisse le champ libre aux groupes monopolistes. Quant au patronat, chacun de nos lecteurs sait ce qu'il en est. Mais nous ne devons pas

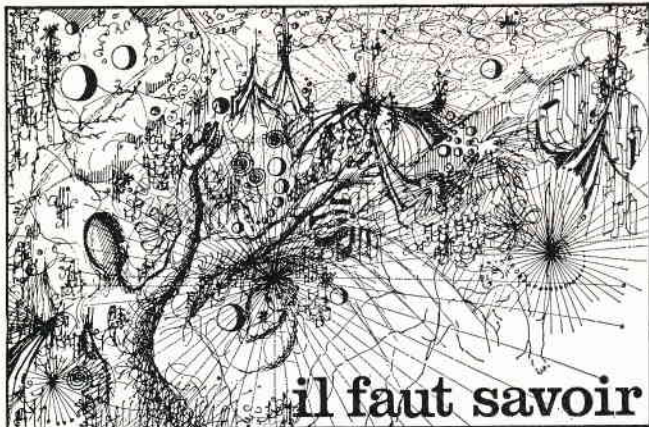


évolution des activités sportives, y compris en football.

oublier que c'est dans la mesure où le Comité d'Entreprise essaiera de répondre aux besoins de tous et toutes qu'il contribuera, pour sa part, sous l'impulsion de l'organisation syndicale, au développement de la prise de conscience sur la nécessité de la lutte de masse pour la satisfaction des exigences sportives et culturelles des travailleurs.

Jean GUIMIER.

(1) Tous renseignements à la Fédération Nationale des OMS, 8-10, rue de la Bienfaisance - 75008 Paris - Tél. : 522-36-12.



il faut savoir...

CHEQUES-RESTAURANT

La contribution de l'employeur au paiement des Chèques-Déjeuner (ou « Titres-Restaurant ») exonérée des charges sociales et fiscales, ferait l'objet d'un relèvement à dater du 1^{er} janvier 1975.

Le projet de loi de finances, présenté par le gouvernement et déposé sur le bureau de l'Assemblée Nationale, prévoirait de porter cette contribution à 5 F (au lieu de 3,50 F).

Ce texte deviendra définitif qu'après vote du Parlement et parution au Journal Officiel.

LES JEUNES OUVRIERS

Il s'agit d'un ouvrage-enquête édité par la C.G.T. pour une connaissance scientifique des conditions de vie des jeunes travailleurs. L'étude a été effectuée par le Centre Confédéral d'Etudes Economiques et Sociales (C.C.E.E.S.) avec le concours de sociologues et la participation du Centre Confédéral de la Jeunesse.

Dans la préface, A. Allamy, Secrétaire de la C.G.T., explique l'apport d'une telle lecture : « J'avoue avoir été fort intéressé par la lecture de cette étude et pourquoi ne pas le dire, enthousiasmé par certains points, non pas qu'elle donne les clefs à tous nos problèmes — elle n'est pas faite pour cela — mais parce que je crois qu'elle force à la réflexion. Elle permet de se dégager de clichés tous faits, de tenter de mieux comprendre notre tâche. » (Prix : 20 F).

LE BILAN SOCIAL

de l'année 1972. Le rythme de parution des documents de la C.G.T. consacrés aux résultats annuels des luttes sociales se poursuit. Vient

donc de paraître le nouveau « bilan », celui de 1972. Il débute par l'examen de l'économie française dans l'année considérée, puis étudie minutieusement à l'aide de nombreux tableaux, les avantages sociaux acquis par les accords collectifs au niveau interprofessionnel, national professionnel, régional, local et au niveau des entreprises. Comme les précédents, celui-ci a été réalisé par l'équipe de la « Revue Pratique de Droit social » sous la direction de Maurice Cohen. (Prix : 22 F.)

« EMPLOI,

formation et perfectionnement professionnels » est le titre d'une nouvelle brochure de la C.G.T. Elle intéresse le militant syndical dans l'entreprise, le membre élu du Comité d'Entreprise, le délégué du personnel, le membre de la commission « emploi et formation ». Elle constitue une mise à jour des problèmes sur la sécurité de l'emploi, la mise en œuvre de la formation et du perfectionnement professionnels. Bref un guide pratique de 60 pages sur toutes les questions de l'emploi et de la formation professionnelle accompagnées des modèles de demandes, de lettres, de questionnaires, etc. Préfacé par H. Krasucki, Secrétaire de la C.G.T., il est réalisé par le service confédéral de l'action revendicative et de la politique contractuelle.

ESSENCE DE L'HOMME

« Marxisme et théorie de la personnalité », en une troisième édition avec une nouvelle postface de Lucien Sève (Ed. Sociales) est non seulement un ouvrage qui figurera dans les bibliothèques de C.E. mais que l'animateur s'efforcera d'en faire apprécier les mérites de recherche aux

militants mais aussi à ceux parmi les travailleurs qui posent la question du « respect de l'homme » dans un devenir socialiste.

Le marxisme a-t-il fondé la science de l'histoire sur un « oubli de l'homme » ? A ce grief banal, ce livre — déjà classique — de Lucien Sève apporte une réfutation fondamentale.

L'analyse rigoureuse, à travers les grands textes de Marx, des relations qui existent entre l'individu et les rapports sociaux, révèle pourquoi au contraire aucune science de l'homme, à commencer par la psychologie de la personnalité, ne peut, sans dommage, méconnaître le matérialisme historique.

Lucien Sève est ainsi conduit à s'expliquer en marxiste sur tous les aspects essentiels de l'anthropologie contemporaine : courants de la recherche en sciences humaines, de la psychanalyse à la sociologie — attitudes philosophiques non marxistes, de l'existentialisme au structuralisme — interprétations récentes du marxisme lui-même, de l'humanisme philosophique à l'enthousiasme théorique. Au terme de cette large investigation, l'auteur donne une vue d'ensemble du champ scientifique auquel renvoie la question : qu'est-ce que l'homme ? — et, dans ce cadre, il propose à titre d'hypothèse de travail les linéaments d'une science de la biographie, d'une approche enfin cohérente de la personnalité.

Quarante ans après la tentative de Politzer, demeurée par la force des choses à l'état d'ébauche, ce livre, traduit dans plus de quinze pays, tente de donner corps à une réelle « psychologie concrète » rigoureusement articulée avec le matérialisme historique et le socialisme scientifique, c'est-à-dire accordée aux tâches de notre temps.

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

Montmartre voyages

DES WEEK-ENDS A LA NEIGE
EN AVION
MORZINE 580 F
CERVINIA 440 F
INNSBRUCK 485 F

EN AUTOCAR
COURCHEVEL 220 F
MENUIRES 240 F
DIABLERETS 280 F Etc.

TOURISTIQUES ET CULTURELS A DES PRIX TOUT COMPRIS
LONDRES 380 F
VENISE 520 F
BALEARES 525 F

IL ORGANISE A LA DEMANDE : Des séjours Retraités
Des week-ends : en autocar en train et avions spéciaux
PRAGUE 620 F
TUNISIE 700 F
MOSCOU 990 F Etc.

UNE NOUVEAUTE : LES CROISIERS AERIENNES
MONTMARTRE-VOYAGES 10, rue Notre-Dame-de-Lorette
75009 PARIS Tél. : 285-38-32

NOM _____
ORGANISME _____
Adresse _____

Renseignez-vous :
désire recevoir
une documentation
la visite d'un de
vos collaborateurs

SÉRIEUX ET COMPÉTENTS

ils le sont
chez

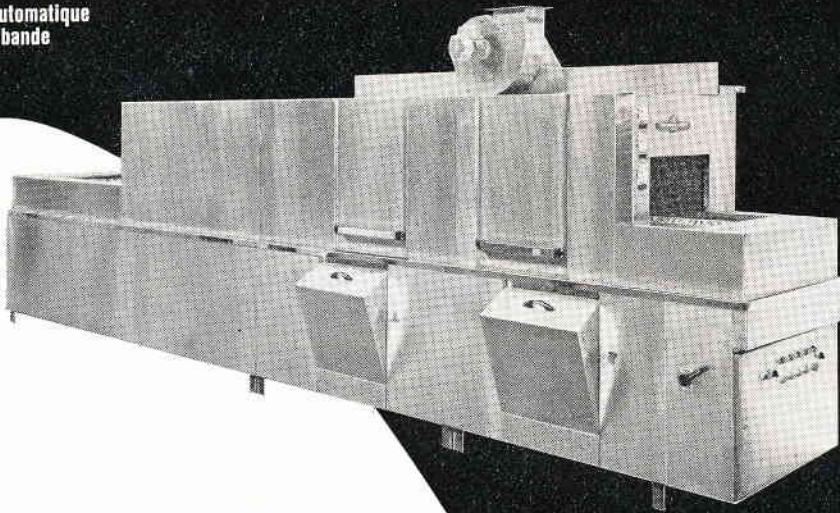
ORLY-RESTAURATION

alors consultez-les!

977.03.01

15, avenue paul-doumer
92500 rueil-malmaison

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

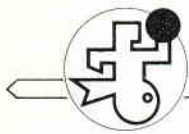
BON A DÉCOUPER

Veillez m'adresser votre documentation Réf. 43

Nom

Firme ou Organisme

Adresse



TRITON

S.A. des Anciens Etablissements L. BERTOLINI

21 à 27 rue des Pernelles • 93170 BAGNOLET • Tél. : 858.25.90

RELAIS PROVINCE :

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

06100 NICE : Willaume

3 av. St.Maurice • Tél. : 84.06.16

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

POUR VOS COMMANDES DE FIN D'ANNÉE

LE CENTRE DE DIFFUSION DU LIVRE ET DE LA PRESSE

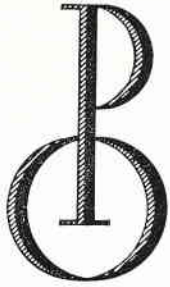
mettra à votre disposition dès la fin du mois de septembre un catalogue bon de commande « SPECIAL ETRENNES » de plusieurs centaines de titres.

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



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

POURQUOI LIVRER SUR LE LIEU DE TRAVAIL ?

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

COMMENT FONCTIONNE CE SYSTÈME DE VENTE ?

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



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

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

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

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



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

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

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



SAISON 1974 TRIGANO AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS

CETTE ANNÉE NOUS AVONS LIVRÉ PLUS DE 600 TONNES DE
MATÉRIEL. NOUS AVONS FOURNI PLUS DE 4000 CLIENTS !

ÉDUCATION NATIONALE
SECRÉTARIAT JEUNESSE et SPORT
U.C.P.A.
FÉDÉRATION ŒUVRE LAIQUE
C.P.C.A.M.R.P. (Sécurité Sociale)
CEMEA
TOURISME ET TRAVAIL
U.F.C.V.
UFOVAL
FRANCS
ET FRANCHES CAMARADES
LES C.C.E. :
SNIAS - O.R.T.F. - CRÉDIT LYONNAIS
BANQUE DE FRANCE - B.N.P.
UGILOR - SIDELOR - USINOR
HOUILLÈRES BASSIN
DE LORRAINE
HOUILLÈRES BASSIN
DU NORD ET PAS-DE-CALAIS
HOUILLÈRES D'AQUITAINE
BERLIET - PEUGEOT - CITROËN
ACTION SOCIALE
AUX ARMÉES IGESA
AROEVEN
CAISSES ALLOCATIONS
FAMILIALES
COMPAGNIE GÉNÉRALE DES EAUX

PÉCHINEY, UGINE, KUHLMANN
SAINT-GOBAIN
SHELL - ENFANTS DU MÉTRO
C.E. - L'HUMANITÉ-JOURNAL, etc.

EXPORT : ITALIE - BENELUX
AFRIQUE - MOYEN ORIENT

Nos réalisations de location 1974 :

FÊTE DE L'HUMANITÉ
CONGRÈS DU P.C.
AGENCE CENTRALE DE PUBLICITÉ
24 HEURES DU MANS
TOURISME ET TRAVAIL
(Équipement village de Montalivet-33)
GRANDES SURFACES :
CARREFOUR - RADAR
EUROMARCHÉ

CÉRÉMONIES - INAUGURATIONS
MAIRIE

et de nombreuses Associations et
Administrations

TRIGANO COLLECTIVITÉS

nous n'avons pas attendu la création d'un nouveau ministère pour nous préoccuper de "LA QUALITÉ DE LA VIE"

« Le temps du repas est un moment important de la journée de travail.

« Important, car il est un moment de détente et de rencontre, mais important aussi parce que la bonne réalisation de la fonction nutrition est un élément primordial de la santé et de la sécurité du travailleur.

« Les comités d'entreprises, dès leur création, ont saisi toute l'importance de cette tâche et ont œuvré pour que des conditions décentes de restauration soient offertes aux travailleurs.

« Toutefois, si ce mouvement a considérablement progressé depuis 30 ans, aujourd'hui encore plus de 50 % des salariés ne trouvent pas à l'entreprise, les moyens de satisfaire cette fonction vitale.

« D'autre part, la réponse aux exigences nouvelles de la restauration, exigences créées par la modification des contraintes du travail, le changement du mode de vie, l'apparition de produits nouveaux, la raréfaction relative de personnel de cuisine qualifié et, enfin, par une inflation dévorante de budgets les plus confortables et les plus sains, amènent à faire appel à des spécialistes de la restaura-

tion collective, rompus à de telles confrontations.

« Depuis 1958, la Société de Gérance des Restaurants d'Entreprises (membre du Groupe Français de Restauration), s'emploie à la résolution de ce problème. Son activité est *uniquement consacrée à la satisfaction des besoins de la restauration collective et sociale.*

« La Direction de la Société de Gérance des Restaurants d'entreprises s'est entourée de Collaborateurs et Techniciens de ces questions dont la plupart ont exercé dans les entreprises ou collectivités publiques, des responsabilités dans les organismes sociaux.

« Aujourd'hui, 60.000 repas quotidiens sont servis dans les 170 restaurants gérés par la S.G.R.E., animés par 14 directions régionales.

« Les références de la S.G.R.E. et leur qualité : *USINOR Dunkerque, Denain et Mardyck, SNIAS Chatillon, SNECMA Corbeil et Renault Sandouville* (pendant la période des congés) *GENERAL MOTORS Gennevilliers, RHONE PROGIL à Saint-Fons, MALICHAUD Orléans, MECI Paris, SFENA Vélizy, etc.*, attestent de la valeur et

de la continuité de la prestation offerte aux travailleurs de ces entreprises.

« Les formes de gestion offertes couvrent tout l'éventail possible offrant aux organismes sociaux, des solutions exactement adaptées à leurs besoins et à leurs désirs.

« L'inventaire des activités de la S.G.R.E. ne serait pas complet si sa participation à la restauration d'importants congrès comme celui de la C.G.T. à Nîmes en 1972, de la Fédération des Métaux C.G.T. à Saint-Ouen en novembre 1973 et de la Fédération des Métaux C.F.D.T. à Grenoble en novembre 1974, n'était pas citée.

« Depuis 1958, je me passionne pour cette tâche : *Donner aux travailleurs une restauration digne d'eux.*

« J'aimerais pouvoir vous être utile !

« *Ecrivez-moi, je viendrai personnellement discuter avec vous de vos problèmes et tâcherai de vous aider à les résoudre.* »

Pierre PAGES

S.G.R.E.-G.F.R.

6, rue des Tropiques,
94150 MIN RUNGIS.



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. - RÉCENTS 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

Pour une Stratégie du Bien-être



Parmi les **14 programmes** Lever Industriel pour l'hygiène, l'entretien et le nettoyage, vous trouverez les produits et les systèmes sûrs, efficaces, économiques que vous recherchez. Nous vous recommandons tout particulièrement

Les 7 programmes Lever Industriel pour l'hygiène, l'entretien et le nettoyage en hôtellerie et collectivités.



Lever Industriel
14 programmes pour une stratégie du bien-être



Lever Industriel Information et documentation : 56, rue de Paris - 93130 Noisy-le-Sec - Tél. 844.10.06

**les corps gras
de qualité,
c'est l'affaire
d'astra-calvé**

Tour Europe - 92400 Courbevoie

MATCOL

Bureaux et Entrepôts :
132, rue Houdan - 92330 SCEAUX
Tél. : 702-10-73 et 702-96-49

nos fabrications et distributions

POUR LA TABLE :

Vaisselle : Arcopal - Duralex - Pyroblan - Porcelaine - Méla mine.
Verrerie : Arcoroc - Duralex - Verres à pied - Cristal.
Platerie et couverts : inox - argent.
Plateaux self en bois, plastique, mélamine.

POUR LA CUISINE :

Self-service - bloc de cuisson - plonge - armoire chauffante et de rangement.
Table de travail - Eplucheuse, Coupe-frites, Friteuses.
Hachoir - Trancheur - Lave-vaisselle.
Ustensiles de préparation et de cuisson en étamé, aluminium, inox.
Coutellerie - Taillanderie professionnelle.

POUR LE TRANSPORT ET LA MANUTENTION :

Coffre isotherme pour le transport des aliments et distribution des boissons.
Chariot de transport, de desserte, à plaques chauffantes, à coffre chauffant.

Gamme complète de plastiques pour tous usages
Etudes et réalisations de tous matériels spéciaux
sur demande

OFFRES ET ANNONCES

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.

Recherche gérant pour restaurant d'entreprise servant 2 000 couverts par jour. Il sera exigé : expérience similaire, connaissance cuisine, achats, P.R., commandement du personnel. Pour donner C.V. et prétentions, écrire à M. le Secrétaire du Comité d'Etablissement de la S.N.I.A., usine de Bouguenais, B.P. 1130 - 44019 NANTES CEDEX.

Import. Comité d'Enrepr. rech. p. juillet et août 1975 location équipem. vacances Centre ou terrain camping. Ecr. Fournier, B.P. 109 - 75962 Paris Cedex 20 qui transmettra.

En Savoie, à PEISEY-NANCROIX ou aux AVANCHERS, LA VIGOGNE vous propose ses stages de ski alpin ou de fond (groupes, familles, individuels, jeunes et moins jeunes). Une semaine tout compris : pension, cours de ski, remontées mécaniques illimitées, thé à 17 heures, veillées ou soirées animées, au prix de 450 F. Documentation et inscriptions à : LA VIGOGNE, 73210 Peisey-Nancroix - Tél. 29 à Peisey, ou LA VIGOGNE-DE-ROCHE-BLANCHE - 73260 Les Avanchers - Tél. : 6 aux Avanchers.

Jeune F. 22 ans, expérience animation deux ans, enfants et adultes, spécialisation Arts plastiques, cherche emploi C.E. Ecrire à Joëlle NOGUES, 153, rue du Chevaleret, 75013 Paris.

Dame, dipl. univers. form. biblioth. cherche p. resp. cent. cult. C.E. Paris. rég. paris. prov. Ecr. à Nelly CHECH, 117, bd Richard-Lenoir - 75011 Paris.

RESTAURATION D'ENTREPRISE

une solution différente

- RESTER MAITRE DE SA GESTION
- SE DEGAGER REELLEMENT DES SERVITUDES TECHNIQUES

*Est-ce possible
pour un C. E. ?*

interco

CONSEIL EN GESTION

12, RUE VAUVENARGUES 75018 PARIS - TEL. 252-22-88

**vous propose de prendre
contact avec les
nombreux C. E. lui
faisant confiance.**

Vous jugerez ainsi sur place :

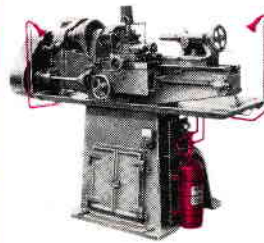
- de la valeur et de la continuité de ses prestations.
- de l'efficacité de sa formule originale d'assistance technique.

Quelques références :

- | | |
|----------------------------------|------------------------------|
| - C.C.E. Air France | - C.E. Chausson |
| - C.E. Société Générale | - C.E. Aérospatiale Suresnes |
| - C.E. Bazar de l'Hôtel-de-Ville | - C.E. Régie Renault Rueil |
| - C.E. Sécurité Sociale | - C.E. Aéroports de Paris |
| - C.E. SAGEM Argenteuil | - etc... |

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

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



**Installations fixes
automatiques Maip**

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

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



**Extincteurs Maip automatiques
au halon 66 ou à poudre A B C**
Spéciaux pour la protection totale
des feux de chaufferies,
transformateurs, etc...

**Extincteurs Maip
de grande capacité sur
remorques et chariots,
de 25 à 500 kg ou litres
de charge extinctrice.
à poudre Simoun, halon 66
ou eau mouillante pulvérisée
et Polyfeu.**



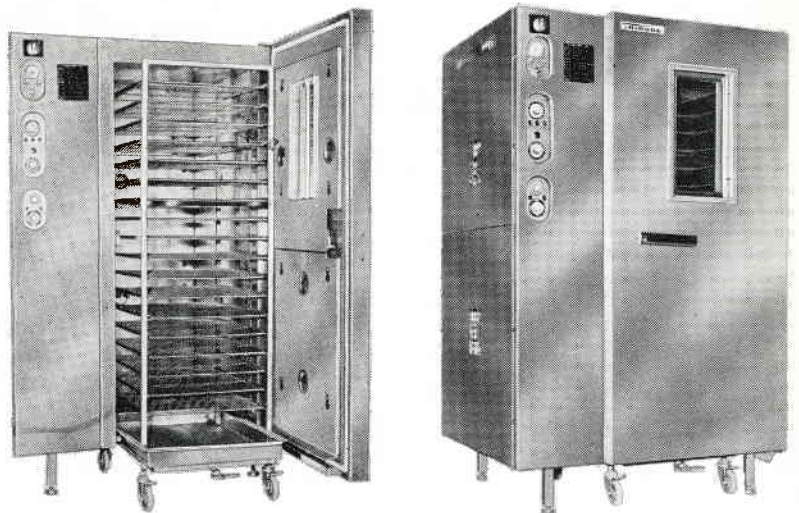
dans toute la France, il y a un technicien MAIP à votre disposition

EXTINCTEURS MAIP

USINE ET DIRECTION : 101, BO IRÈNE JOLIOI-CURIE - 89/VENISSIEUX
B.P. 45 - 89832 VENISSIEUX - TEL. LYON (78) 74.25.51
AGENCE DE PARIS : 7, RUE ARAGO - 93400 SAINT-QUEN - TEL. (1) 078.73.33 & 606.03.02

PULSAIR 900 THIRODE

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



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

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

Capacité 120/150 poulets.

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

Puissance de chauffe maximum

Standard 40 kW

Spécial 58 kW

les rosbifs sont saisis comme dans un four
classique !

Circuits de circulation de l'air chaud

Double système de ventilation assurant une

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

Générateur de vapeur incorporé
pour les cuissons en atmosphère humide.

Thirode, le spécialiste des fours à air pulsé

4 autres modèles de fours à air pulsé :

Pulsair 300 et Pulsair 500/4

Pulsair 600/5 et Pulsair 1200 (avec chariots)

THIRODE

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

Coupon-réponse :

sans engagement de ma part, je désire :

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

NOM :

ADRESSE :

