

LAVIE

DES COLLECTIVITES OUVRIERES

REVUE DES COMITES D'ENTREPRISE ET SIMILAIRES



● ● "le belvédère" ou l'action péri-
scolaire ● les c. e. et la fiscalité
● ● ● notre enquête nationale
sur les c. e. et équivalents (dossier 2)

57

fév. 75 / 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 bt (37 cl).
AGAP livre aussi ses vins sélectionnés en litres
et bouteilles traditionnelles,
ses vins rouges, blancs, rosés et d'appellation contrôlée.

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

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

HÉRAL

EDITORIAL	7	« La V.C.O. » dans le combat de classe	L. Mascarello
ACTUALITE	10	L'action périscolaire aujourd'hui... et demain ! (après une visite au « Belvédère »)	D. Cinq
TRIBUNE	23	Du rôle économique des C.E. : être à l'initiative	C. Jaillot
SONDAGE	17	Une enquête de la « V.C.O. » sur les C.E. et organismes équivalents : 2. La situation dans les secteurs public et nationalisé	L.M.
EMPLOI	30	A propos de l'accord garantissant 90 % du salaire aux travailleurs licenciés pour raison économique	C. Foucher
HYGIENE/SÉCURITÉ	28	C.H.S. : renseignements à fournir à l'administration	M. Petit
FICHE/CONSEILS	32	Les Comités d'Entreprise et la fiscalité	C. Andrieu
CULTURE	14	« La création du monde » (de J. Effel) ou un moment de bonheur	R. Telliez
INFORMATION	35	Un communiqué C.G.T./T.T.	
PRESSE	8	Flash-Presse	
iconographie :		archives « contact » (24) ; j.m. del moral (1, 11, 12, 13) ; m. delius (31) ; a. deuneulin (28, 31) ; g. lavoir (31, 32, 33).	

COMITÉ DE PARRAINAGE

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

CORNIUO Augustin, Secrétaire du C.E. de la R.A.T.P., Paris • DUFOUR Daniel, Secrétaire du C.E. S.N.E.C.M.A./Division Hispano, Bois-Colombes • 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 • HOURLIAUX René, Représentant de la Fédération C.G.T. des Cheminots au Comité Mixte Central du Matériel, Paris • JAILLOT Claude, Secrétaire du C.C.E. Renault, Boulogne-Billancourt • LINET Roger, Directeur du Centre de Rééducation Professionnelle « Suzanne Masson », Paris • POMARES Vincent, Directeur des activités sociales du C.C.E. Berliet, Venissieux • ROCHEGUE 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

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



SOCIETE DE GESTION DE RESTAURANTS D'ENTREPRISE - PARIS
recherche

COLLABORATEUR DIRECTION

pour superviser secteur - Formation culinaire hôtelière indispensable, sens des responsabilités et contacts humains. Possédant voiture.

Ecrire avec C.V. détaillé sous réf. 3687 à PUBLIPANEL, 20, rue Richer - 75441 PARIS Cédex 09 qui transmettra.

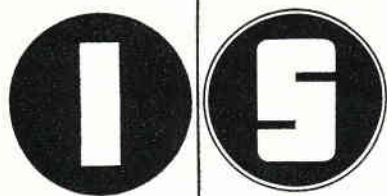
Séjours NEIGE pour ENFANTS (6 à 15 ans), vacances scolaires (Février - Pâques), leçons de ski, animation socio-éducative, chalet neuf, site merveilleux (Suisse), inscription individuelle et groupes. Tél. 726-42-41 - SKI CLUB PARISIEN.

Animateur (27 ans) recherche emploi dans C.E. ou organisme équivalent pour secteur culturel (discothèque, photo, activités plastiques, expositions...). Diplômé étude terminale et professions artistiques. Connaissance langues. 3 ans de pratique animation. Possède un véhicule. S'adresser à C. LEROUX, 84, rue Vergniaud, 75013 PARIS. Tél. 589-09-66.

Licenciée en sciences économiques recherche emploi C.E. (service économique). 23 ans. Célibataire. S'adresser à Vannia PAOLI, 13, av. Charles. 92220 GAGNY - Tél. 927-18-04.

**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**

**Nos annonceurs
sont à votre disposition**

ILS VOUS TRANSMETTENT LEURS MESSAGES :

ALIMENTATION

Agap (vins)	2
Astra (corps gras)	38
C.C.R. (restauration)	15
G.F.R. (restauration)	38
Interco (restauration)	8

INSTALLATIONS-EQUIPEMENTS

C.I.A.T. (équipement/loisirs)	27
Gifco (équipement)	16
Siapa (distributeurs)	5
SAFAA (distributeurs)	37
Thirode (cuisine)	40

DIVERS

La carte publicitaire	25 et 26
C.D.L.P. (livres et disques)	39
Offres et annonces	4
Slava (horlogerie)	36
Schuster (imprimerie)	4
Transtours (tourisme)	6

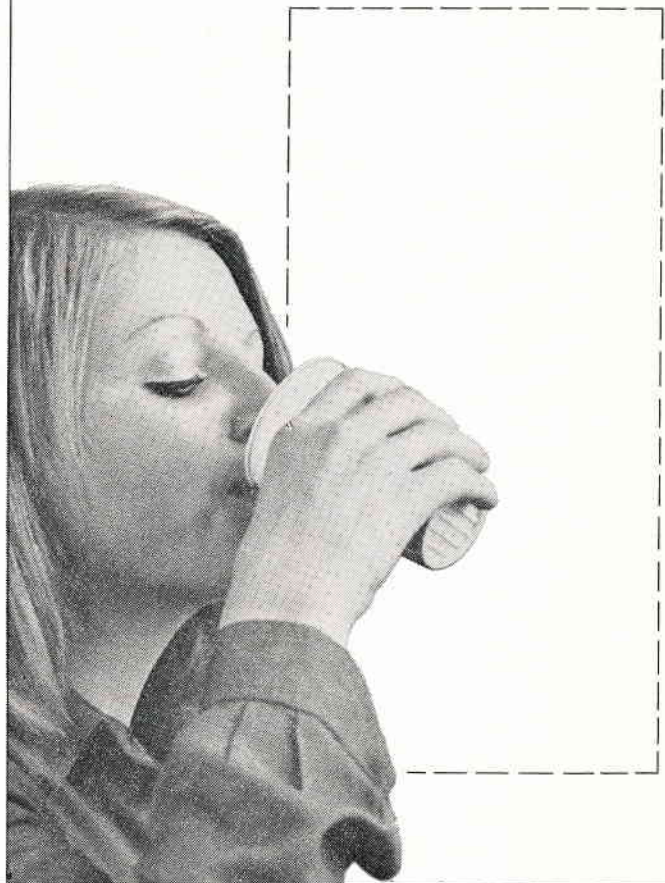
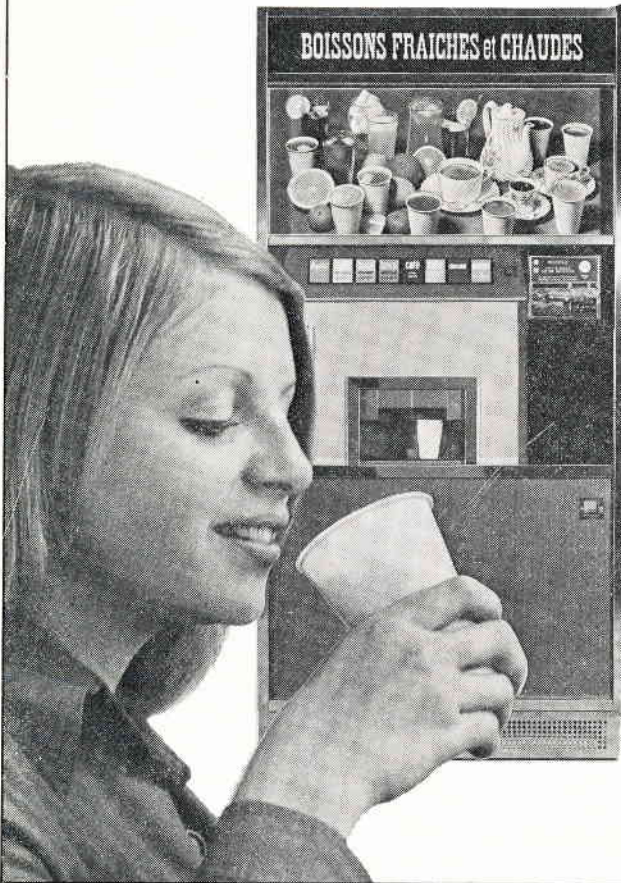
Si vous désirez un renseignement,
une information plus complète,

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

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 réapprovisionne 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 preniez 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 751

TRANSTOURS

programmes et prix spéciaux pour
comités d'entreprises



CROISIÈRES MARITIMES ET AÉRIENNES
SEJOURS POUR ACTIFS ET RETRAITES
WEEK-ENDS

VOYAGES A LA DEMANDE:

MEXIQUE - UR.S.S. - U.S.A. - SENEGAL - EGYPTÉ
- INDE - HONGRIE - BULGARIE - ROUMANIE
- ALGERIE - PORTUGAL - YOUGOSLAVIE

OU TOUTE AUTRE DESTINATION

49 avenue de l'opéra 75 002 paris
tel. 742 47 39 lic.132



“ la v.c.o. ”

DANS LE COMBAT DE CLASSE

Pour tous les militants de la C.G.T. le fait d'être investis de la confiance du mouvement syndical et des travailleurs donne à leur mission un caractère exaltant. Ils jouent un rôle primordial dans l'organisation et la conduite de l'action contre l'adversaire de classe pour la satisfaction des revendications et pour imposer une politique plus conforme aux intérêts de la classe ouvrière.

Etre membre d'un C.E. ou d'un organisme équivalent c'est, répétons-le, assumer une tâche syndicale au nom de la C.G.T. et avec la confiance des salariés qui, par leurs suffrages, font de notre organisation syndicale la plus représentative de notre pays.

Mais les choses ne sont pas simples. Dans la société capitaliste en crise l'affrontement de classe devient de plus en plus aigu. Il requiert de la part de tous les militants une connaissance approfondie et une grande maîtrise des problèmes politiques, économiques et sociaux pour battre le patronat et le pouvoir, faire triompher les revendications de la classe ouvrière et imposer la démocratie politique et économique qui portera des coups décisifs aux monopoles.

Cet affrontement de classe s'exprime à tous les niveaux et, dans l'entreprise, il se reflète au sein du C.E. ou organisme équivalent avec la lutte contre la collaboration de classe sous toutes ses formes.

Nos militants et militantes doivent donc être armés pour faire face à la pression de l'adversaire. En lisant régulièrement la presse confédérale, ils sont plus aptes à jouer leur rôle au profit de la classe ouvrière. Mais en tant qu'élus des travailleurs ils doivent également être en mesure de disposer de cet outil remarquable qu'est « la V.C.O. », le seul périodique traitant de l'activité syndicale en direction des C.E. et organismes équivalents.

« La Vie des Collectivités Ouvrières » éclaire les questions placées au centre des préoccupations des C.E. et organismes équivalents qu'il s'agisse des problèmes économiques ou de la gestion des activités sociales.

Notre mouvement syndical doit donc faire effort pour que notre revue soit dans les mains du plus grand nombre de militants quelle que soit la responsabilité qu'il assume.

C'est pourquoi nos fédérations et U.D., tous nos syndicats, se plaçant dans le prolongement de la Conférence nationale des C.E. et de la nécessité de faire entrer dans la pratique ses résolutions et revendications, apporteront — nous en sommes certains — un soin particulier à fixer des objectifs de progression de la diffusion de « la V.C.O. » à la mesure des exigences du combat de classe.

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 - TÉL. 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... |



1975 : « SITUATION DE CRISE ECONOMIQUE SANS PRECEDENT » SELON L'O.C.D.E.

La stratégie économique des grands pays occidentaux est maintenant au pied du mur. Les nations industrielles sont soumises à une épreuve qui est probablement sans précédent en période de paix. Et les gouvernements ne disposent pas des moyens dont ils auraient besoin pour faire face à une situation de crise qui ressemble à celle qui caractérise normalement l'état de guerre. Telles sont les considérations que formule l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques dans le rapport qu'elle publie aujourd'hui sur les perspectives à court terme des pays de l'O.C.D.E. Rarement les spécialistes du Château de la Muette ont laissé percer aussi fortement leur inquiétude. Ils vont même jusqu'à écrire que leurs prévisions, pourtant peu réjouissantes, pourraient encore se révéler plus pessimistes en raison de la crise de confiance qui affecte les grands pays occidentaux à tous les niveaux. Le doute s'est emparé des chefs d'entreprise aussi bien que des consommateurs et des citoyens sur la capacité du système capitaliste de continuer à fonctionner de manière satisfaisante.

Si l'on en croit les experts, la croissance zéro est bien installée puisque les pays de la zone stagneront l'an prochain comme en 1974. En revanche, la hausse des prix ne désarmera pas, avec un rythme de 12% tandis que le chômage atteindra de nouveaux sommets. Selon l'O.C.D.E. les mesures de relance qui sont à l'ordre du jour aux Etats-Unis, en Allemagne et même en France ne seront pas suffisantes pour renverser la tendance en 1975. Et rien ne permet de penser que la coopération internationale sera suffisante pour permettre un rééquilibrage des balances des paiements, dont le déficit atteindra l'an prochain 40 milliards de dollars.

(« Les Echos », 19 décembre 1974)

IMMATRICULATIONS : — 35 % EN NOVEMBRE

Le marché français avait bien résisté pendant neuf mois, mais à l'issue de cette période de gestation, le mois d'octobre a révélé des faiblesses inquiétantes puisque les immatriculations ont chuté de 23%.

Et au moment même où ces statistiques étaient révélées officiellement c'est-à-dire le 26 novembre, les premiers résultats de ce même mois transfor-





maient l'inquiétude en alarme puisqu'on avançait une baisse de 40 % après la première quinzaine.

Selon une première estimation qui porte sur des pourcentages sans qu'on connaisse encore de chiffres précis, la baisse des immatriculations atteint l'ampleur prévue. Elle est de 48 % pour les importations et frappe différemment les marques françaises : 40 % pour Chrysler-France, 35 % pour Peugeot et Citroën, 25 % pour la Régie Renault. Toutes marques confondues nationales et importées, la chute du marché est de 35 %.

La détérioration du marché intérieur s'est donc largement confirmée le mois dernier. Ce n'est malheureusement pas la « restructuration » récente qui pourra redresser cette tendance.

(« L'Equipe », 17 décembre 1974)

QU'EN EST-IL DES DROITS ECONOMIQUES DES C.E. ?

Les journalistes du groupe France-Editions et publications réunis mardi en assemblée générale, ont mandaté leur intersyndicale, dans une résolution adoptée à l'unanimité, « pour s'opposer à tout licenciement, en unité d'action avec les autres catégories du personnel » (soixante-dix-sept licenciements sont prévus chez les journalistes, dont treize pigistes, précise-t-on de source syndicale).

Les journalistes, qui mandatent également l'intersyndicale « pour rechercher toutes les contre-propositions pouvant être utilement opposées à la direction », considèrent comme nécessaires une politique de relance et une gestion ne laissant plus place à aucun privilège abusif. A ce prix, affirment-ils, il n'apparaît pas que des licenciements — dans quelque catégorie professionnelle que ce soit — doivent s'imposer ».

Constatant que « jamais les journalistes de ce groupe n'ont été aussi peu écoutés par les instances dirigeantes », la résolution exprime « le regret de voir que la direction refuse de laisser examiner le budget 1975 par l'expert-comptable du Comité d'Entreprise, ce qui amène à supposer que les vrais motifs des licenciements doivent être gardés secrets ».

(« Le Monde », 19 décembre 1974)

FORMATION CONTINUE ET ANIMATION

Une délégation de la C.G.T. conduite par Livio Mascarello, Secrétaire Confédéral et une délégation des C.E.M.E.A. conduite par Denis Bordat, Délégué

Général, se sont rencontrées le 4 novembre 1974 au siège de la C.G.T.

Les deux délégations ont procédé à un échange de vues sur :

- les problèmes posés par la fonction, l'emploi, le statut des animateurs professionnels ;
- les garanties nécessaires à réserver aux animateurs temporaires ;
- l'action des C.E.M.E.A. dans la formation des personnels de l'animation professionnels et non permanents ;
- la formation des travailleurs sociaux.

Les deux organisations se sont mis d'accord pour faire aboutir des initiatives tendant à élargir aux diverses organisations intéressées le travail de recherche sur ces quatre secteurs, en vue de parvenir à des revendications communes.

Cette rencontre s'est déroulée dans l'esprit de compréhension mutuelle qui caractérise les relations entre les deux organisations.

(Communiqué commun C.G.T./C.E.M.E.A.
4 novembre 1974)

CHEQUE-VACANCES

Le Conseil de Surveillance de l'Union Coopérative le « Chèque-Vacances » constituée par les organisations syndicales : C.F.D.T., C.G.T., C.G.T.-F.O., et F.E.N. et les organisations mutualistes et coopératives, qui depuis plusieurs années s'efforce d'obtenir une aide réelle aux travailleurs et à leurs familles afin de permettre à tous de bénéficier pleinement des congés payés.

— se félicite que le problème du chèque-vacances ait été porté à l'ordre du jour de l'Assemblée Nationale,

— et déplore que le Gouvernement et la majorité de l'Assemblée n'aient pas suivi l'avis du rapporteur du Budget du Tourisme.

Apprenant que le Conseil Supérieur du Tourisme a constitué une commission pour étudier les modalités d'aide à la personne, le Conseil de Surveillance du « Chèque-Vacances » demande aux organisations membres de l'Union Coopérative « LE CHEQUE-VACANCES » ou ayant passé convention avec elle :

- de mandater leurs représentants à cette commission pour s'opposer à tout système, tel qu'un « livret épargne-vacances » ou toute autre formule d'épargne-vacances qui ne prévoirait aucune participation patronale et dénaturerait ainsi l'idée du « Chèque-Vacances ».

(Communiqué de l'Union Coopérative
« Le Chèque-Vacances », 4 décembre 1974)

Le monde évolue à une vitesse extraordinaire. Le ballet des cosmonautes marque peut-être le dernier étonnement de l'homme sur l'infini de ses capacités créatrices. Le rythme croissant des découvertes fondamentales et de leurs applications courantes s'inscrit dans nos habitudes, sans qu'on imagine encore leurs influences dans le destin des individus.

L'enfant lui-même n'échappe pas à cette progression des aptitudes... n'est-il d'ailleurs pas en meilleure disponibilité que l'adulte ? Son développement biologique appelle un dépassement personnel, ouvre sur un besoin vital de croissance, projette ses activités sur l'avenir. Comment l'évolution de notre société ne le sensibiliserait-elle donc pas plus particulièrement ? Le temps n'est point au repliement conservateur, à l'hésitation devant les nouveautés. Il nous faut comprendre qu'une pédagogie active, moderne est un impératif absolu.

Mais ne vit-on pas dans un paradoxe ?

Le contenu scolaire ne répond pas aux besoins sociaux, il ne correspond pas à ce que deviendra probablement la vie.

En vérité, l'école vit un drame, parce qu'elle est bloquée par les limites culturelles que lui impose l'arithmétique stérile de l'argent — roi. Une politique d'inégalité sociale la domine.

Pour cacher cette crise de l'éducation, la grande bourgeoisie invente tous les artifices. Y compris en englobant le secteur périscolaire dans une opération anesthésique contre toute prise de conscience de progrès ! Freinés dans leur développement par l'absence d'une politique promotionnelle des pouvoirs publics, les centres de vacances, maisons d'enfants et de loisirs sont confrontés à des difficultés tragiques tant pour leur existence immédiate que pour leur avenir. Alors l'offensive psychologique du pouvoir est déclenchée, ainsi dirait-on que « les centres aérés ne sont plus valables à notre époque ! ». Et pourtant... le succès des initiatives de municipalités ou Comités d'entreprise en ce domaine est démonstratif de l'apport novateur de l'action périscolaire moderne dans la croissance des enfants.

HISTORIQUE D'UNE LUTTE

Nous avons visité « Le Belvédère », centre de loisirs sans hébergement — communément nommé « centre aéré » — créé par deux collectivités du secteur public : le C.A.E.S. du C.N.R.S. (1) et l'A.C.A.S. du C.E.A. (2). Délibérément nous avons rejeté l'exemple « facile » pour mieux vérifier la viabilité des activités de loisirs pour enfants.

Dans ces corporations, il n'y a pas de Comités d'entreprise. Le législateur

(1) Comité d'Action et d'Entraide Sociales du Centre National de la Recherche Scientifique.
(2) Association Centrale des Activités Sociales du Commissariat à l'Énergie Atomique.

n'a pu aller jusqu'au bout de son action en faveur de l'institution des C.E., notamment en regard des entreprises d'Etat. Dans le passé, il existait donc au C.N.R.S. comme au C.E.A. un certain nombre d'œuvres sociales dont le contenu et le fonctionnement échappaient au pouvoir de décision des représentants des personnels. Il aura fallu attendre l'apogée des luttes des salariés en 1968 pour que l'esprit d'une gestion directe des activités sociales défini dans la loi sur les C.E., soit adapté aux conditions particulières des professions concernées. Après de dures négociations avec l'administration qui se déroulèrent sur plusieurs mois, furent enfin créés à chaque niveau d'établissement comme à l'échelon national des organismes de représentation du personnel assurant une orientation effective des activités par les seuls mandataires des travailleurs.

Au C.N.R.S., nous rencontrons au plus haut plan le C.A.E.S. qui gère quelque 6 millions de francs à propos de certaines réalisations en faveur de 20.000 agents, pour descendre à des structures régionales de coordination des différents centres professionnels avec les Commissions Régionales, et toucher la décentralisation à travers les Comités Locaux d'Action Sociale (C.L.A.S.). Les élections se font sur listes syndicales au premier degré tant pour le C.A.E.S. que pour les C.L.A.S. (3).

Au C.E.A., on distingue également pour l'ensemble du personnel (25.000 salariés) un organisme de gestion appelé A.C.A.S. dont les membres sont élus directement par les travailleurs avec ses structures de base correspondantes dénommées Section Locale des Activités Sociales (S.L.A.S.) (3). L'A.C.A.S. s'appuie sur un apport de fonds de 37 millions de francs.

Toutefois, si des Comités d'entreprise perçoivent une subvention patronale dont le taux est généralement fixe, des particularités différencient la situation dans ces deux secteurs. Au C.N.R.S., la contribution de l'Etat est établie chaque année par un organisme paritaire « administration/représentants du personnel » ; il s'agit de la Commission des Affaires Sociales. Au C.E.A., il existe bien un taux de subvention de 3 % mais celui-ci correspond encore à des anciens droits salariaux convertis dans les activités sociales, malgré la bataille revendicative de la C.G.T. pour une participation unique et directe de la direction. Ici un Comité Central des Activités Sociales, avec présence de l'Administration, contrôle le fonctionnement de l'A.C.A.S.

Détrompez-vous si vous pensez que l'histoire de cette longue lutte syndicale s'arrête ici ! Elle s'est prolongée pour l'application effective des conventions, y compris — comme au C.E.A. — pour

(3) Nous décrivons ici les institutions principales de gestion des activités sociales. Cependant les structures de représentation du personnel sont plus complexes lorsqu'on aborde les questions économiques, les conditions de travail et la multiplicité des actions sociales.

l'obtention de moyens humains et matériels lors de la mise en route des services sociaux. Enfin les élus du C.N.R.S. et du C.E.A. héritèrent d'un passif dimensionnel des activités, celui du décalage entre le niveau réel de certains besoins sociaux, culturels des agents et la faiblesse des initiatives antérieures. Ainsi au C.N.R.S., si en 1967 on comptait 270 enfants partant dans les lieux de séjours, le dynamisme du C.A.E.S. autorise en 1974 le départ de près de 1.490 jeunes en colonies ou stages ; de même le nombre de lits des centres de vacances familiaux chiffré à 100 en 1967 passera à 650 en 1976.

AUJOURD'HUI L'ENFANT !

Dès la prise en charge des « œuvres » sociales, les élus C.G.T. ont inscrit parmi les efforts prioritaires le développement des activités enfantines.

L'enfant veut rire, jouer, s'associer à des camarades, se recueillir, explorer, collectionner, affirmer sa créativité, phénomènes inséparables à l'évolution de sa personnalité. Certes nous vivons un monde extraordinaire de progrès scientifiques et culturels, mais la réalité économique et sociale dans notre pays est loin de correspondre à l'attente objective des hommes. Nos villes sont organisées sans préoccupations de vie équilibrée, dans le seul but utilitariste du patronat de retrouver une main-d'œuvre disponible pour l'exploitation, avec de surcroît une bonne petite opération financière pour ajouter au profit.

Les maisons poussent plus vite que les arbres, les pelouses des jardins publics n'ont qu'une fonction décorative, les aires de jeux des cités sont ridiculement étriquées quand elles existent, la monotonie des grands ensembles reflète l'absence de conception humaine de l'urbanisme, les enfants de travailleurs ne connaissent pas les joies de la pleine nature, les conditions de la production capitaliste empêchent les parents d'enrichir le besoin de communication de leurs « gosses », l'école ne

aujourd'hui / d'hui... et demain !

crée pas le climat favorable à l'épanouissement des jeunes.

Est-ce à dire que le mouvement ouvrier, les organisations syndicales et les institutions sociales qu'ils se sont données, doivent éviter de mettre en cause la responsabilité des pouvoirs publics dans cette dégradation et se transformer en gérant docile d'une telle carence ? Certainement pas ! puisque le pouvoir de décision dans le domaine de l'éducation n'appartient pas aux forces vives de la nation. Il s'agit là aussi d'un changement fondamental de politique qui s'appuie sur des modifications radicales de conception économique : l'événement d'un programme démocratique.

Pour l'heure, il reste que les élus C.G.T. dans les C.E. et organismes équivalents des secteurs public et nationalisé luttent pour freiner l'arbitraire de la bourgeoisie, militent pour une gestion dynamique d'activités répondant à l'intérêt des salariés, s'efforcent de développer des actions émancipatrices et enrichissent la conception de la pratique démocratique.

C'est en s'appuyant sur cette analyse de la situation, que les représentants du personnel au C.A.E.S. du C.N.R.S. s'attachèrent à organiser des « mercredis de l'enfance », plus particulièrement par la création de centres de loisirs sans hébergement. Parallèlement, la même idée cheminait dans la tête des responsables de l'A.C.A.S. du C.E.A.

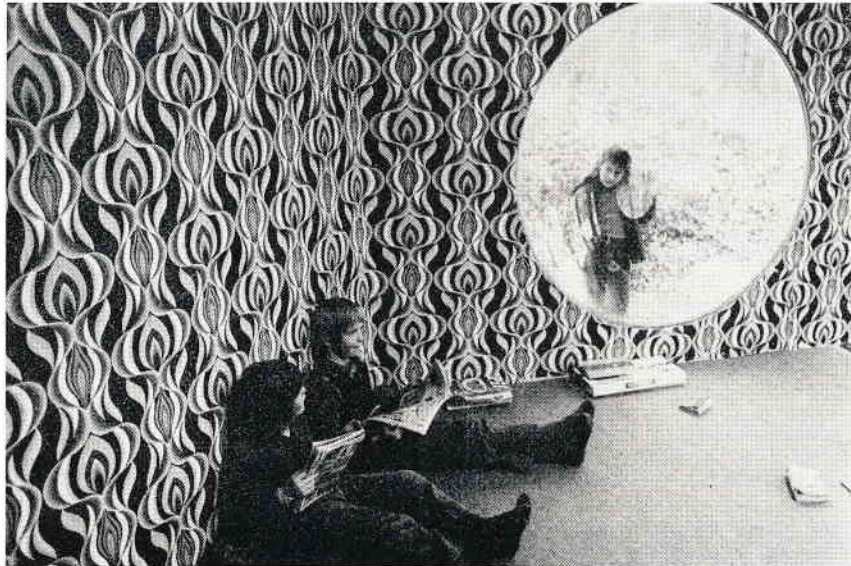
Notamment dans des établissements distincts au sud de la région parisienne, des besoins s'affirmaient. Comment y répondre alors que les subventions de l'administration sont insuffisantes ? Comment atténuer l'élévation toujours forte des frais de fonctionnement d'un centre aéré répondant véritablement à sa mission ? Mais une telle réalisation est-elle viable pour une seule collectivité ? Aussi à l'exemple d'autres initiatives communes de Comités d'entreprise, les avantages de la coordination des moyens entre organismes équivalant aux C.E. n'échappa à personne.

LE BELVÈDÈRE

Nombre de parents concernés sont professionnellement regroupés à Saclay pour le C.E.A. et à Gif-sur-Yvette pour le C.N.R.S. dans la vallée de Chevreuse. Un coin de l'Île-de-France où la nature n'est pas encore étouffée par un urbanisme gaspilleur, malgré les percées dangereuses de promoteurs sans pitié ! Justement en bordure de l'Orme-des-Merisiers, au fond du parc du C.N.R.S., un terrain boisé et ondulé de deux hectares offrait son cadre agréable pour l'accueil des enfants. En ce lieu-dit « Le Belvédère » allait donc naître dans quelques mois une mini-cité « dont le prince est un enfant ». « Le Belvédère » connaîtrait une vie nouvelle, riche d'extériorisation humaine mais respec-



« le belvédère »



d'un coin-lecture décoré par les « grands »... sur un monde féérique

tueuse du site, de la présence d'oiseaux, d'animaux et insectes. Première caractéristique : le centre aéré porterait le nom même de ce lieu-dit.

De longues démarches, il en ressortait la création d'une association de gestion commune au C.A.E.S. et à l'A.C.A.S. à composante égale de représentants et dans une optique unitaire des organisations syndicales engagées dans les deux secteurs professionnels, un investissement à 50 % pour chaque partie dans le programme de réalisation, la libre jouissance d'un territoire loué

par le C.N.R.S. pour la durée de l'activité, une contribution financière aux frais de gestion identique pour les deux organismes créateurs.

— « Comparé à un projet traditionnel de construction, nous avons choisi la conception pavillonnaire en polyester pour l'ensemble du centre aéré, puisque la chaufferie a fait exception pour des raisons de sécurité évidente... ». M. Roussel, président de l'association « Le Belvédère », commence son commentaire descriptif par ce rappel historique « ... Pourquoi ? Certes les conditions financières (1 million 220 environ)

les « grands » dans leur atelier



prélude à la créativité



étaient plus proches de nos possibilités, il s'agissait aussi — tout en appréciant la tenue de ce matériau moderne — de tenir compte de la rapide évolution des infrastructures de loisirs et de s'assurer les possibilités d'interchangeabilité.

« Deux ans et demi après l'ouverture de ce centre de loisirs sans hébergement, nous pensons encore que le style de ces maisonnettes ne brusque pas la nature environnante ; par leur disposition, leur allure, leurs teintes, elles forment comme un parterre de fleurs. Enfin ce type de construction correspond mieux au désir de nouveauté des enfants et à la diversité des activités en cours dans une journée.

« Ainsi en visitant l'unité des petits, vous remarquerez que l'intercommunicabilité des cellules permet des modifications rapides et multiples selon les besoins du programme. Telle pièce aujourd'hui salle de peinture peut d'ici deux semaines devenir coin de lecture selon la volonté créatrice des enfants. Donc une souplesse fonctionnelle plus sûre que dans un bâtiment « traditionnel », soutenue par un équipement mobile et solide ! ».

Le calendrier marque l'approche de l'hiver. Comme un défi, des arbres gardent encore leur feuillage d'été. Un oiseau sautille sur les feuilles mortes qui jonchent une allée. Un « gosse » sort d'un pavillon, croise l'oiseau. Et l'oiseau semble, avec ses balancements de tête, reconnaître un ami.

Le calme enveloppe la mini-cité. Elle semble dormir sous la nature. Cependant on distingue à travers de larges hublots bombés qu'une vie intense anime les alvéoles d'une ruche.

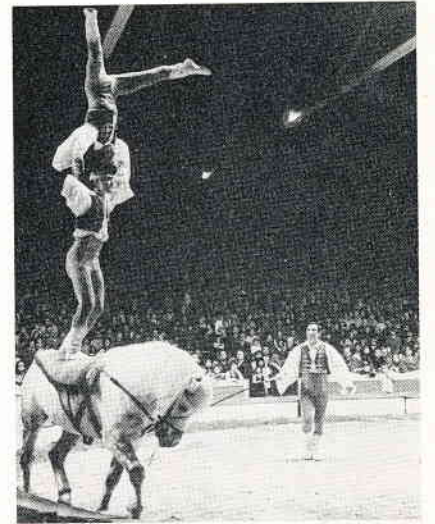
Le centre aéré comprend cinq unités de vie.

Sur la droite de l'allée d'entrée, le pavillon des « quatre à six ans » divisé en cinq cellules communicables dont un vestiaire avec vasques de toilette, une pièce de repos, deux salles de jeux, une de peinture et les sanitaires. Une installation permettant une autonomie de vie souvent souhaitée à ce niveau d'âges. Ce groupe comprend quelque soixante-dix enfants, évidemment suivi par plusieurs moniteurs et scindé en équipes selon les normes réglementaires de tels centres.

D'autres unités font suite en forme d'arc de cercle.

Les « six et demi à dix ans » — les moyens — vivent dans un pavillon de sept cellules, ajoutant aux dispositions précédentes un patio, une salle d'audition, une pièce pour bricolage et un coin « labo-photos ». On y compte au

une sortie au cirque



total des équipes constituées environ quatre-vingt-dix enfants.

Plus loin, les « grands » — dix ans et demi à quatorze ans — se contentent peut-être d'un pavillon de deux cellules dont une pour le bricolage et l'autre transformée en foyer agréablement aménagé par les jeunes eux-mêmes selon leur goût. Ils sont une trentaine. (Les animateurs envisagent d'ailleurs la formation d'un ensemble de « grands-moyens » regroupant ceux âgés de dix ans et demi à douze ans.)

Au nord, se trouve la salle polyvalente d'activités avec possibilité de projection et d'activités d'expression, mais installée selon les projets de jeux de tous ces jeunes.

Au centre du village, s'élève le corps des services généraux : bureau du directeur, salle des moniteurs, infirmerie, office, salles à manger selon les âges, chaufferie, etc.



jeux avec les « monos » : une extériorisation



l'évolution d'une personnalité

A chaque extrémité, des aires de jeux conçues en partie avec les enfants complètent cet ensemble. Bien sûr, le coin des animaux n'a pas été oublié !

FAVORISER LA CRÉATIVITÉ

Chez « les moyens », certains colorent les ensembles d'une nouvelle bibliothèque, plus loin un moniteur en guide d'autres pour la décoration de larges sacs-fauteuils. Ceux-ci créent un nouveau coin-lecture.

Dans un couloir du bloc des services généraux, deux garçons, une fille peignent sur un panneau mural. Le directeur adjoint n'intervient pas dans leur élaboration, par touches — simplement — il donne un point de vue. Une fresque aux couleurs encore chaudes de l'été passé, adoucie par des teintes automnales. Mille éclats percent par l'intensité d'une vie en éveil !

Au pavillon des plus jeunes, quelques peintres « en herbe » décrivent des lignes multicolores sur un mur bien immense pour leur taille... L'étranger de passage ne détourne pas leur attention. Ils sont attachés à rechercher une expression graphique, la leur ! La monitrice ici aussi ne s'impose pas, elle contribue seulement à rechercher les gouaches selon les tons choisis par l'enfant ou aide à arranger un tablier mal mis.

— « Nous sommes convaincus de la méthode non directive dans la pratique de nos activités. Nous rejetons le principe de l'attitude directive de l'encadrement... ce qui est tout le contraire de l'animation enrichissante car il y a contrainte sur l'enfant. Mais attention !



La non-directivité n'est pas « laisser faire » ou apologie de la naïveté enfantine. Ne prêtons pas le flanc à la démagogie !

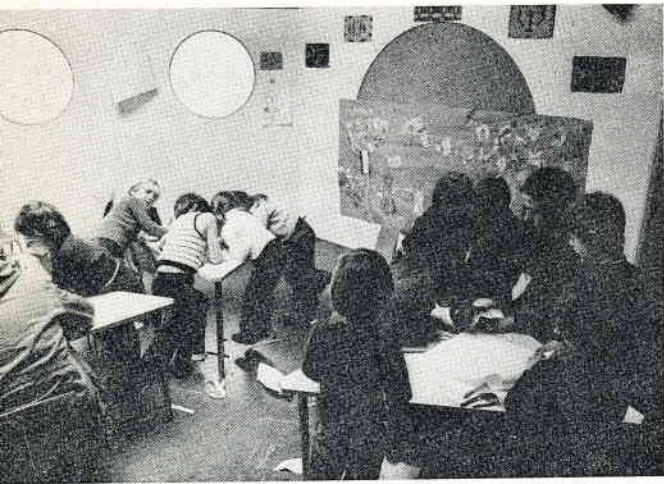
« Il s'agit d'une méthode qui s'appuie sur la relation coopérative. Tenant compte du vécu de l'enfant, l'animateur soutient ses motivations créatrices par une information technique nécessaire ou une mise à disposition de méthodes. L'évaluation des travaux est réalisée par les « gosses » individuellement et en groupe. »

Le jeune directeur du « Belvédère », M. Jacques Gérard, m'explique la conception pédagogique qui prévaut dans les activités d'expression vivante comme dans les activités plastiques, dans les activités manuelles ou dans les activités de découverte, dans les jeux et activités physiques. La liste des disciplines est longue depuis l'enquête jusqu'au modelage en passant par la

photographie, la menuiserie, la marionnette, etc.

— « Il est certain que l'action pédagogique périscolaire mérite une relation avec l'école. Un loisir enrichissant s'inscrit dans l'éducation de l'individu parce qu'il contribue, par un acte complémentaire indispensable, à l'épanouissement de la créativité de chacun. Mais l'école répond-elle logiquement aux besoins d'évolution des hommes ? De plus, concrètement ici, le fait de recevoir deux cents enfants dont les parents sont de plusieurs centres professionnels multiplie la diversité des lieux scolaires. »

Naturellement tous les programmes d'activités sont décidés par les responsables de l'association de gestion, cependant à propos de quelques activités pilotes on a pu constater un handicap : celui d'une faiblesse de conception moderne — voire démocratique — de l'école qui influe dans l'analyse des



parents sur la finalité d'un centre aéré. On ignore souvent le caractère éminemment éducatif des loisirs. Le cas n'est pas unique au « Belvédère », c'est un phénomène global dans notre pays... intentionnellement entretenu par l'idéologie bourgeoise. C'est ainsi que la participation des jeunes à la recherche de matériaux, la conception des travaux éducatifs, des jeux, ou le but des « grandes journées » d'activités pendant les congés scolaires ne sont pas toujours bien compris par les adultes.

Ce problème du comportement des citoyens à propos des fonctions des structures culturelles et du rôle des équipes d'animation est créé par la politique économique des pouvoirs publics envers les besoins sociaux de la population. Car pour combien l'Etat lui-même a-t-il subventionné l'installation du centre de loisirs sans hébergement « Le Belvédère » ? Pas un sou. A combien s'élève la contribution du gouvernement à la journée-enfant pourtant si importante à la Libération ? Cinquante centimes. Le manque ? Recherchons-le dans la fausse arithmétique de la rentabilité financière. Car l'humanisme de ces messieurs parle d'enfance comme de profit... il deviendra alors facile de mettre l'accent sur l'inutilité des actions pédagogiques parce qu'elles coûtent. Mais la personnalité de l'homme, que devient-elle dans notre monde ?

Par la progression du nombre d'enfants fréquentant le centre du « Belvédère », par l'intensité de participation aux activités, par la richesse des suggestions à l'amélioration de la vie dans la mini-cité, par l'active coopération entre les équipes d'encadrement et le conseil de gestion (notamment au sujet de questions diététiques, d'aménagement ou de la cherté de certaines activités), la preuve est faite de la viabilité — aujourd'hui comme pour demain — des centres aérés. Lors d'une récente fête organisée par les enfants à l'intention des parents, ceux-ci furent d'abord étonnés puis satisfaits de la valeur du « Belvédère ». En quelques minutes, des idées artificielles ont fondu à la lumière des faits. Persévérons dans cette logique !

D. CINQ

LA CRÉATION DU MONDE

(de j. effel)

OU

un moment de bonheur

Satan, le Satan traditionnel — cornes, pieds fourchus et longue queue — est assis à côté d'Eve dans une prairie couverte de fleurs. Un arbre, un pommier bien entendu, est à portée de la main. Un satanique volcan crache des fumées noires à l'arrière-plan.

— Je suis le démon, mais vous pouvez m'appeler Dédé, dit le diable avec un sourire goguenard.

Un singe monte à un cocotier ; un autre, au pied de l'arbre, boit le lait de coco à même la noix. et Adam dit à Eve :

— Des parents à moi qui tiennent un milk bar.

« Le livre de poche » vient de sortir deux nouveaux volumes de Jean Effel, l'un en noir, l'autre en couleur sur le thème célèbre que celui-ci traite depuis des années avec une verve toujours renouvelée : la Création du Monde.

L'esprit, le charme. Bien sûr que Jean Effel les répand en abondance dans ses dessins et ses légendes. C'est, depuis le temps, devenu une banalité que de l'écrire. Et, bien sûr, les travailleurs apprécient, aiment Jean Effel pour cet esprit et ce charme. La présence constante des animaux fait penser à cet autre grand charmeur, au grand écrivain de la communale : Jean de la Fontaine. Mais l'attrait de Jean Effel tient certainement aussi au fait que les personnages de la Création du Monde sont des gens comme nous. Notre époque a fait de Jésus-Christ une vedette : Jésus Super-Star. Chez Jean Effel, le bon Dieu, Satan, Adam et Eve n'ont rien d'hollywoodien. Ils vivent notre vie quotidienne.

Avant qu'Eve ne soit créée par le bon Dieu, à partir d'une des côtes d'Adam, celui-ci est inquiet. « Se laisser charcuter par un gars qui en est à la première semaine de médecine... » Eve demande à Adam : « Je viens d'avoir un jour : trouves-tu que je paraisse mon âge ? » Eternelle question ! Dieu, se dédoublant, danse le quadrille avec le premier couple. Satan, pour faire croquer la pomme par Adam et Eve, mène une obsédante campagne publicitaire, apprenant en particulier aux perroquets à chanter : Pom, pom, pom... La Création du Monde, oui, mais placée à Ménilmontant ou à Aubervilliers.


Et puis Jean Effel a répandu également partout sa grande bonté, son optimisme constant. Pour lui, même Satan n'est pas un monstre. Il a plutôt l'allure du voisin de palier ou d'atelier qui fait des farces un peu vachardes. Il faut faire confiance aux hommes et la vie vaut d'être vécue : voilà l'épilogue. Jean Effel est un partisan convaincu des « happy end », des fins heureuses. Adam et Eve sont chassés du Paradis Terrestre au milieu des éclairs mais déjà ils ramassent des fleurs. La dernière image est celle du couple qui s'embrasse, l'homme une gerbe entre les bras et la femme un bouquet de roses. Un jeune enfant accroché à Eve traîne un petit cheval à roulettes. Et la légende dit :

*« On eut après des soirs moroses
Des matins triomphants
Du pain, du chocolat, des roses
Beaucoup, beaucoup d'enfants. »*

Parcourir un livre d'Effel, c'est faire provision d'optimisme. Faire cadeau d'un livre d'Effel, c'est donner un moment de bonheur.

R. TELLIEZ

« La création du monde » : la femme (en noir) 5 F. « La création du monde » : le roman d'Adam et d'Eve (couleurs) : 8 F - Le coffret de cinq volumes : 28 F (Ed. « Le livre de poche »).



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

**CHEQUE
DEJEUNER**



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 _____



28, rue Pasteur
94800 VILLEJUIF
Tél. 677.22.60 / 726.73.05

pour

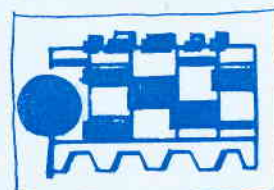
la fourniture et
l'équipement de :



bureaux



**colonies de
vacances**



collectivités

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

SOCOPAP :

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

O.P.P. :

- Papier de presse, etc.

A.G.P.P. :

- Matériel d'imprimerie.

SOPARECO :

- Textiles et Cadeaux.

COOPE. LES SPORTS :

- Tous équipements sportifs
- Nautisme
- Camping, etc.

SICOPAR :

- Matériels et Matériaux.

adressez-vous



à 1 seul fournisseur

consultez-nous

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



LA SITUATION DANS LES SECTEURS PUBLIC ET NATIONALISÉ

Après avoir rendu compte des premiers enseignements tirés de l'enquête de la « V.C.O. » portant sur 1.895 entreprises regroupant 1.133.195 salariés (1) et ayant des C.E., nous traiterons ici des résultats enregistrés dans plusieurs branches des secteurs public et nationalisé.

Pour bien saisir le champ représenté par l'enquête et son importance, quelques remarques s'imposent.

1° Il faut rappeler qu'il s'agit de secteurs non couverts par la Loi du 16 mai 1946 modifiée instituant des Comités d'entreprise (2).

2° Il est utile de préciser que les organismes de représentation des personnels ne sont pas uniformes. Les cheminots et personnels d'E.G.F. ont, entre autres, des Comités Mixtes à la Production; les postiers et fonctionnaires disposent de

Comités Techniques et de Commissions Administratives Paritaires; les mineurs de charbon comptent des Comités d'Entreprise à statut particulier (3).

3° Des instances existent au niveau national dans la plupart des secteurs concernés, ce qui n'est pas le cas pour les branches couvertes par la législation sur les C.E.

4° En matière d'activités sociales les représentants élus des personnels n'ont aucun pouvoir de gestion sauf à E.G.F., dans les Houillères, au C.E.A. et partiellement dans certains établissements des services publics et de santé.

5° L'enquête (12 questionnaires dépouillés) se situe sur le plan national et porte sur l'ensemble des personnels d'E.G.F., les cheminots, les P.T.T. et la Fonction Publique. Ils sont partiels pour les Travailleurs de l'Etat, les Services Publics et de Santé et plus encore pour

(1) Voir « V.C.O. » n° 56, novembre 1974.

(2) La R.N.U.R., la R.A.T.P., la S.N.I.A.S., Air-France sont des entreprises nationalisées, mais elles sont assujetties à la législation sur les C.E.

(3) Protocole d'accord du 6 janvier 1969.



le Sous-Sol (4). D'autres, comme le secteur concernant les Tabacs et Allumettes (personnels du S.E.I.T.A.), sont absents.

Quoi qu'il en soit l'ensemble recouvre un effectif global de 3.823.552 salariés. C'est loin d'être négligeable si l'on sait que les secteurs public et nationalisé en compte plus de 5 millions. Avec ses insuffisances, l'enquête est néanmoins porteuse d'enseignements très intéressants, ne serait-ce qu'en comparaison avec la situation dans le secteur privé mais également entre les diverses branches regroupant des entreprises nationales et publiques.

LES ASPECTS ÉCONOMIQUES

Le questionnaire était rédigé en fonction des aspects particuliers et des situations spécifiques aux secteurs concernés.

Les résultats font apparaître une situation à rapprocher des conclusions que nous avons tirées dans le secteur « C.E. ». En effet sur 12 branches, 4 seulement indiquent un droit de contrôle sur la gestion des personnels, l'organisation des services et un droit de consultation dans le domaine économique. S'agissant de l'information sur les questions économiques, l'enquête fait ressortir qu'elle est octroyée, mais d'une manière générale il n'est pas indiqué quel en est le contenu et la portée réelle. (Voir tableau n° 1.)

Nos Fédérations des secteurs public et nationalisé et leurs délégués à la Conférence Nationale ne manqueront pas d'apporter des précisions sur le rôle joué par l'Etat pour distiller au compte-gouttes l'information économique, s'efforcer de cacher les mesures tendant à favoriser la privatisation dans les entreprises nationales et publiques et à mettre en place des dispo-

sitifs de collaboration des classes sous couvert de « réforme » de l'entreprise.

Ainsi se vérifie la justesse des revendications de la C.G.T. sur la démocratisation de l'administration, la participation active des personnels et de leurs organisations syndicales à l'élaboration des décisions, la levée du secret des affaires administratives, etc. (5).

En matière de formation professionnelle et continue, il ressort du dépouillement que les organismes de représentation du personnel disposent d'une commission spécialisée dans 9 cas sur 12. (Font exception les établissements de la Défense Nationale et des Arsenaux, les Finances et le Crédit Agricole). 7 sur 12 déclarent des Comités d'Hygiène et de Sécurité. Les cheminots n'ont pas de C.H.S. ; c'est scandaleux si l'on tient compte des conditions de travail de ces personnels et de la responsabilité écrasante de ce service public envers les usagers. La Médecine du Travail, avec des particularités selon les secteurs, existe dans 8 cas sur 12. On relève l'absence de ce service, par exemple, dans la Fonction Publique. Notre U.G.F.F. revendique la mise en place de la Médecine du Travail afin que soit préservée la santé des personnels d'autant que les conditions de travail se sont aggravées.

La situation ainsi décrite donne un relief particulier aux revendications en matière de prévention, d'hygiène et de sécurité du travail, de constitution de C.H.S. et de services médicaux du travail disposant de droits et de moyens suffisants.

LES ACTIVITÉS SOCIALES

8 secteurs sur 12 ont la gestion des crédits sociaux : soit directement à l'exem-

ple d'E.G.F., soit paritairement comme pour le personnel des Finances ou encore une participation à la gestion par le canal de Comités Nationaux des Affaires Sociales (C.N.A.S.), de Comités Centraux d'œuvres sociales (C.C.O.S.), etc. dont l'action centralisée est relayée par des caisses locales. (Voir tableau n° 2.)

Lorsque la gestion n'est pas directe, les représentants des travailleurs dans les divers organismes participent, selon des modalités définies dans chaque secteur concerné, à la discussion du budget social, au contrôle des activités et parfois à une gestion partielle. Il en est ainsi dans les P.T.T. pour les mutuelles, les restaurants d'entreprise, les coopératives et les vacances familiales.

Toutefois l'examen des résultats de l'enquête montre clairement que la gestion directe ne concerne que 30 % des personnels (1.155.752 sur un total de 3.823.552). On a pu observer dans le secteur privé (6) la grande disparité des taux de calcul de la contribution patronale au financement des activités sociales. Très différenciée est également la participation financière de l'administration, de la direction générale, de l'employeur dans les secteurs public et nationalisé.

A E.G.F., le montant des ressources de la C.C.A.S. correspond à 1 % des recettes ce qui représente actuellement 7 % de la masse salariale et 1.712 F par agent et par an. Au C.E.A., la contribution de l'administration s'élève à 3 % des salaires et traitements (1.264 F par agent et par an), de 3 % également à la S.N.C.F. (725 F par agent et par an). Les Fonctionnaires sont les plus mal lotis avec un budget social dérisoire correspondant à 0,05 % de la masse salariale (20 F par agent et par an) mais il convient d'y ajouter les crédits alloués par les diverses administrations de l'Etat, ce qui porte à 0,54 % la part de financement (128 F en moyenne par agent et par an).

Le total des sommes consacrées aux activités sociales dans les secteurs couverts

(4) Les questionnaires ont été transmis à chaque bassin ; deux seulement ont pu être utilisés.

(5) Voir avant-projet de résolution sur les activités économiques (« Peuple » n° 942).

(6) Voir « V.C.O. » n° 48, novembre 1972.

par l'enquête, représente près de 80 milliards d'anciens francs (789.186.030 F).

Ce survol de la situation dans les entreprises des secteurs nationalisé et public confirme la nécessité de mener l'action d'une part, pour un financement au moins égal à 3 % de la masse des salaires et d'autre part, pour des activités sociales gérées par des institutions correspondant à chaque corporation et dont les membres doivent être élus par le personnel sur des propositions de candidatures exprimées par les organisations syndicales représentatives.

LA RÉPARTITION PAR ACTIVITÉS

Les réponses à cette partie du questionnaire sont très intéressantes par les constatations qu'elles inspirent. (Voir tableau n° 3.) Ainsi comme pour les C.E. les activités en direction de l'enfance et de l'adolescence se situent nettement au premier rang des préoccupations (10 cas sur 12) avec des exemples comme les cheminots (35 %), les Finances (22 %), la Fonction Publique (29,25 %), les mineurs (47,38 % dans le Bassin d'Auvergne, 35 % dans le Bassin des Cévennes).

A l'exception du C.E.A., l'autre chapitre important est celui des restaurants d'entreprise avec 50,22 % dans la Fonction Publique, 38,10 % aux Travailleurs de l'État (Personnels civils des arsenaux et établissements de la Défense Nationale), 30,30 % aux Finances. On comprend combien peut être sensible l'idée que le restaurant d'entreprise est un service dont l'employeur doit assurer la charge financière essentielle ; ce qui permettrait de dégager des ressources pour la réalisation et le développement d'autres activités sociales.

Les réalisations de vacances familiales sont inégales et d'une manière générale,

insuffisantes. Il reste que les pourcentages indiqués n'expriment pas clairement ce que cela représente concrètement, l'exemple le plus frappant étant celui d'E.G.F. La C.C.A.S. y consacre 4,17 % de son budget social global. En pourcentage c'est peu, mais cela correspond aux dépenses permettant à 142.000 personnes de passer leurs vacances d'été et 22.800 leurs vacances d'hiver 73-74 dans des centres de la C.C.A.S. Dans les P.T.T., 7,08 % vont à ces activités ; ce qui est au-dessus de la moyenne globale enregistrée pour les C.E. (7). Les pourcentages signalés pour les Houillères des Bassins des Cévennes (40 %) et d'Auvergne (11,15 %) portent sur un trop petit nombre de salariés pour permettre des conclusions valables sur l'ensemble de l'industrie charbonnière.

Dans les autres rubriques, nous relevons d'une manière générale de fortes inégalités au sujet des activités culturelles. Se situent en pointe les mineurs d'Auvergne et des Cévennes (respectivement 9,25 % et 5 %) et ce qui est plus important les cheminots (5 %). Mais il en va différemment à E.G.F. (0,5 %). Cela préoccupe la C.C.A.S. qui d'ailleurs a pris des dispositions pour remédier à cette situation, l'année 1974 marque des progrès qui iront en se développant.

Il est absolument indispensable que les organismes de représentation des travailleurs dans les secteurs public et nationalisé prennent des initiatives allant dans le sens du développement des activités culturelles en particulier sur les lieux de travail ou aux abords immédiats (bibliothèques, discothèques, clubs-photo, caméra-clubs, sections philathéliques, organisation de conférences, de débats, participation aux spectacles culturels, etc.).

Enfin il faut bien voir que le sport n'est pas à sa place dans les activités sociales. Si on note les 15,60 % dans les Houillères d'Auvergne, les 12,30 % du Crédit Agricole et les 6,82 % du C.E.A., il faut

constater que dans des secteurs comme la S.N.C.F. (1 %), E.G.F. (0,75 %), la part du budget social consacrée à la pratique sportive est dérisoire et utilisée, pour l'essentiel, par quelques clubs.

Le sport à la portée de tous exige une autre orientation et d'autres moyens que la C.G.T. précise dans sa plate-forme revendicative en direction du pouvoir et du patronat pour la création de clubs omnisports et la mise à la disposition des travailleurs, des installations et équipements sportifs et de plein air nécessaires.

En guise de conclusion provisoire notre attention sera attirée sur le caractère incomplet des enseignements que l'enquête nous a permis de tirer. Il faut maintenant aller plus loin et approfondir les données en notre possession avec l'apport des Fédérations concernées.

Nous sommes certains que ce sera très utile pour parfaire notre travail syndical dans les organismes équivalant aux C.E. qui existent dans les secteurs public et nationalisé, tant sur le plan des droits économiques que pour la gestion des activités sociales.

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

(7) Voir « V.C.O. » n° 56.



NIVEAU DU RÔLE ÉCONOMIQUE ET PROFESSIONNEL DES ORGANISMES

Rubriques et Secteurs	Fonction Publique		Finances		P.T.T.		Arse Déf.
	oui	non	oui	non	oui	non	oui
Effectifs	2.249.300		170.000		381.473		132.
Existe-t-il en domaine économique :			CTP/CAP		CTP/CAP		CAP/
— des organismes de type équivalent aux C.E. (1) ?	CSFP/CECRSP						
— un C.E. ?							
Ont-ils des prérogatives :							
— en gestion du personnel ?	●		●		●	○	
— dans la discussion du budget de l'entreprise ?		○	●	○	●		
— dans l'organisation des services ?		○	●	○	●		
— à propos de l'activité économique de l'entreprise ?		○			●		●
— au niveau informatif ?			●		●		
— au niveau consultatif ?					●		
Existe-t-il :							
— une Commission de formation professionnelle ?	●			○	●		●
— un Comité d'Hygiène et de Sécurité ?		○		○	●		●
— un Service de Médecine du Travail ?		○		○	●		●

(1) CSFP : Conseil Supérieur de la Fonction Publique ; CECRSP : Comité d'Enquête sur le coût et le rendement des services publics ;

LES ACTIVITÉS SOCIALES DES ORGANISMES ÉQUIVALENTS

Rubriques et Secteurs	Fonction Publique		Finances		P.T.T.		Arse Déf.
	oui	non	oui	non	oui	non	oui
L'institution gestionnaire est-elle :							
— un organisme équivalent à un C.E. ?	●		●		●		
— un C.E. ?							
Les représentants du personnel assurent-ils la gestion directe des crédits sociaux ?		○	● (1)		●		
Ou bien ces représentants participent-ils :							
— à la discussion du budget social ?	●		●		●		
— au contrôle des activités ?	●		●		●		
— à la gestion de certaines activités ?		○	●		●		
Montant des crédits sociaux budgétaires (N.F.) en 1973.	45.000.000		40.688.000		171.000.000		83,91
En pourcentage de la masse salariale en 1973.	0,05 (3)		1,20		1,90		1
Crédits de fonctionnement	38.500.000		20.934.000		101.000.000		2,2
Crédits d'équipement	6.500.000		74.040.000		20.000.000		9,0
Crédits de logement			12.350.000		50.000.000		
En % de la masse salariale			0,36		0,60		
Estimation hors budget social (%)					1,30		
Moyenne annuelle (N.F.) des crédits par salarié	20		240		448		1

(1) Gestion paritaire. — (2) Des recettes EGF. — (3) Les 0,05 % représentent les crédits sociaux, cela monte à 0,54 % si on compte le

COMITÉS ÉQUIVALANT AUX COMITÉS D'ENTREPRISE DANS LES SECTEURS PUBLIC ET NATIONALISÉ

Secteur	Météo Nationale		Crédit Agricole		Ener. Atom. (CEA)		Cheminots		E.G.F.		Communaux		Houillères Auvergne		Houillères Cévennes		GLOBAL	
	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	OUI	NON
000	2.500		1.600		26.000		284.000		121.265		450.000		1.414		4.000		3.823.552	
CMP	CTP/CAP		CTP/CAP		Equiv./CAP		CMP		CMP		CP		CE		CE			
non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	OUI	NON
0		○				○		○	●		●		○		●		4	6
0		○		○	●		○	○	●		○		○		●		4	8
0	●	○		○	●		○	○	●		○		○		●		5	5
0	●	○		○	●		○	○	●		○		○		●		4	8
0	●	○		○	●		○	○	●		○		○		●		8	2
0	●	○		○	●		○	○	●		○		○		●		5	6
0	●			○	●		○	○	●		○		○		●		9	3
0	●			○	●		○	○	●		○		○		●		7	5
0	●			○	●		○	○	●		○		○		●		8	4

CTP : Comité Technique Paritaire ; CAP : Commission Administrative Paritaire ; CMP : Comité Mixte à la Production ; CP : Commission Paritaire.

AUX COMITÉS D'ENTREPRISE DANS LES SECTEURS PUBLIC ET NATIONALISÉ

Secteur	Météo Nationale		Crédit Agricole		Ener. Atom. (CEA)		Cheminots		E.G.F.		Communaux		Houillères Auvergne		Houillères Cévennes		GLOBAL	
	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	OUI	NON
0		○	●		●		●		●		●		●		●		9	2
0		○	●		●		○		●		●		●		●		8	4
0		○					○										4	2
0	●	○					○										4	2
0	●						○										3	3
0.042	1.493.000		500.000		32.874.058		205.170.000		207.147.000				413.930		1.000.000		789.186.030	
26					3		3		1 (2)				1		1			
6.000					1.466.267		144.700.000		126.432.000 (61,04 %)									
0.000					9.000		12.204.000		80.715.000 (38,96 %)									
35	597		312		1.264		725		1.712				222		250			

total des crédits alloués à toutes les administrations par l'Etat.

RÉPARTITION EN % DU BUDGET SOCIAL POUR LES ORGANISMES ÉQUIVALANT AUX COMITÉS D'ENTREPRISE
DANS LES SECTEURS PUBLIC ET NATIONALISÉ

Rubriques et Secteurs	Fonction Publique	Finances	P.T.T.	Arsenaux Déf. Nie	Météo Nie	Crédit Agricole	En. Atom. (CEA)	Cheminois	E.G.F.	Commun.	Houillères Auvergne	Houillères Cévannes
Enfance - Adolescence	29,25	22	17,82	14		50	22,65	35	13,65		47,38	35
Tourisme - Vacances			7,08	0,70					4,17		11,15	40
Activités culturelles		1,70		2,4		1,50	3,25	5	0,50		9,25	5
Sport			5,21			12,30	6,82	1	0,75		15,60	10
Activités pour retraités			0,81					2	2,60			2
Restaurant	50,22	30,30	23,75	38,10	3			7,80	14,86			
Mutuelle		8,40	5,43	9,5	0,25		37,15		4,46		11,80	
Entraide		2,20	11,79	5,80			2,10	1,30	0,12			2
Prêts		27,70		5,90		20	1,50					
Coopérative				0,30								
Autres activités		7,70	29,76 (1)	20,70		17,80	26,53	47,90	21,72		4,82	6

(1) Logement.





du rôle économique des c. e. ÊTRE A L'INITIATIVE

Jusqu'en 1970, globalement, l'évolution de l'économie de notre pays, l'évolution de la production et donc des entreprises, mis à part quelques secteurs tels le charbonnage, le textile, ont connu une expansion sinon régulière, du moins continue.

Cela se traduisait en général par une activité des organisations syndicales et des C.E. sans motivations majeures pour la garantie de l'emploi et le maintien en activité de l'usine ou de l'établissement.

Depuis 1972 notamment, la crise du monde capitaliste se traduit par l'augmentation du chômage; des usines ferment leurs portes. La grande bourgeoisie veut faire payer aux travailleurs la crise économique. L'offensive sans précédent menée par le patronat et son pouvoir met en cause directement les conditions de vie des salariés sur leur lieu de travail, par l'aggravation des méthodes autoritaires, l'augmentation du rythme du travail, entre autres. Par la pression sur les salaires et l'augmentation effrénée des prix, patronat et gouvernement placent les travailleurs dans des situations de plus en plus difficiles, voire dramatiques pour certains.

Le capitalisme démontre son incapacité à aller dans le sens du progrès. Lip, Titan-Coder, les Tanneries d'Annonay, le « France », Rateau sont autant de noms qui claquent au vent de la bataille que mène la classe ouvrière pour maintenir l'emploi mais aussi le potentiel industriel du pays. A ces luttes, une est à ajouter! Car à mon avis elle est un exemple pour l'orientation de notre action. Il s'agit des travailleurs de l'aéronautique qui, sur la base de leur activité, avec leurs Comités d'Entreprise, ont contraint le gouvernement comme leur direction d'entreprise à accepter l'étude et la fabrication d'Air-Bus et de Concorde. Ainsi, ces salariés ont agi pour le maintien de l'emploi en pesant pour faire prendre au gouvernement et à leur employeur des options qu'ils ne souhaitaient pas prendre.

Face à la crise et ses conséquences néfastes, la montée de l'union des forces de gauche, le Programme Commun de gouvernement des forces de gauche et son audience grandissante donnent beaucoup plus de responsabilités aux

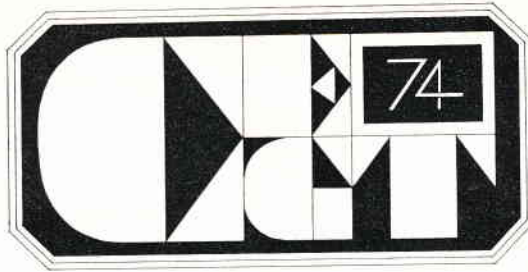
militants notamment aux élus C.G.T. dans les C.E. Plus que jamais leur action doit, pour développer les revendications sociales et démocratiques, se tourner vers l'avenir de l'industrie, de la branche, et de l'usine ou de l'établissement.

Pour ce faire, il ne faut plus se contenter de critiquer les orientations du patronat. Il faut avancer nos propres solutions, mener le combat pour contraindre le gouvernement, le patronat, sa propre direction d'entreprise, à revoir leurs projets sur la base des solutions que nous aurons largement fait débattre par les travailleurs.

Une question d'actualité qui s'appuie sur une situation particulière.

Chez Renault-Billancourt — exemple parmi d'autres. — la C.G.T. et ses élus au Comité d'Etablissement prennent à bras le corps l'action pour la défense de l'usine. La spéculation foncière, l'orientation du pouvoir qui tend à disperser les concentrations industrielles, l'objectif du patronat qui est de réaliser dans l'automobile des unités de production de 5 000 salariés environ (pour mieux les exploiter) et la volonté d'assujettir davantage le secteur nationalisé aux intérêts du secteur privé font que, depuis de nombreuses années, l'usine Renault de Billancourt est l'objet d'attaques. Celles-ci tendent à diminuer l'importance et les effectifs de l'usine et, par là même, l'emploi au niveau de la ville de Boulogne-Billancourt et du département des Hauts-de-Seine.

Depuis le début des années 60, l'établissement Renault-Billancourt a perdu 200.000 m² de surface au sol.



Renault-Billancourt, c'était en 1969 : 38.000 salariés ; Renault-Billancourt en 1974, c'est une usine de moins de 32.000 personnes.

Pour Renault-Billancourt, le gouvernement et la direction ont des projets :

- plus de 20 hectares sont menacés à moyen terme,
- les effectifs seraient diminués de 15.000 ou 20.000 salariés.

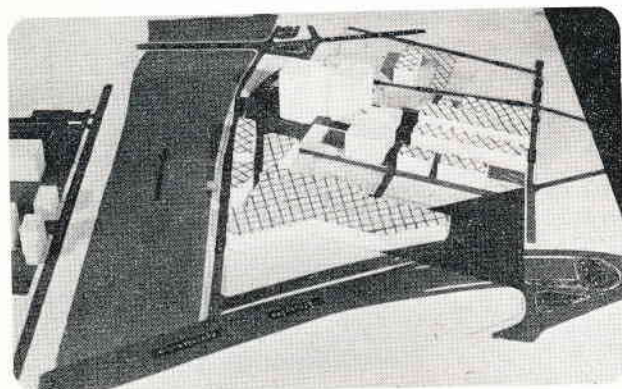
Bien sûr, toujours et sans relâche, la C.G.T. chez Renault, ses élus au C.E. se battent contre ces attaques. L'organisation syndicale est l'élément moteur qui alerte, sensibilise, informe les travailleurs pour que l'action se renforce pour le maintien de l'emploi et l'amélioration des conditions de vie du personnel.

L'organisation syndicale, de ce fait, veille à l'évolution de l'usine, elle est à l'initiative pour la défense de l'emploi, le maintien des fabrications.

Le syndicat C.G.T. Renault-Billancourt a étudié avec ses élus au C.E., la façon d'utiliser les informations que la direction est tenue de donner au Comité, pour engager une grande campagne dans l'établissement afin d'obliger le gouvernement et la direction à revoir leur position sur



Discussion avec les travailleurs : maquette commentée par un économiste du C.C.E. Renault.



Sur la maquette : les parties sombres représentent les zones déjà expropriées, les hachures croisées les zones en voie de disparition rapide.

l'usine. Il était évident qu'il fallait largement faire intervenir le personnel. Trois axes étaient tracés :

- alerter, dénoncer ;
- consulter ;
- proposer.

Une formule originale : discussion autour d'une maquette.

Afin d'alerter le personnel sur la gravité de la situation, l'idée a été retenue de réaliser une maquette qui situerait l'évolution des surfaces et des bâtiments de l'usine entre 1945 et 1974.

Avec cette maquette, la possibilité nous serait donnée de dénoncer les opérations de bradage mais aussi nous pourrions consulter le personnel à propos d'un plan de modernisation de l'entreprise dans lequel il serait tenu compte des nécessités de maintenir l'emploi, d'améliorer les conditions de travail et l'environnement.

Sitôt dit, sitôt fait ! Avec la participation d'élus au C.E. et d'autres travailleurs de l'usine, militants de la C.G.T., la maquette se réalise grâce à des centaines d'heures de travail bénévole. Début octobre la maquette est prête et jusqu'à la fin novembre les élus au C.E., en collaboration avec le service économique du Comité, la font circuler dans et autour de l'usine avec une douzaine de panneaux qui expliquent, dénoncent. Plus de 20.000 travailleurs la verront, prendront conscience des coups déjà portés contre cette entreprise nationale et exprimeront tous la volonté de garder leur emploi à Billancourt. Des centaines d'entre eux, en réponse aux sollicitations des militants, aux explications des représentants du personnel, donneront leur avis sur l'avenir de l'usine, de leur atelier ou service, et leurs idées sur la modernisation.

Un montage audio-visuel, réalisé par les élus, cristallise également l'attention du personnel. Dans ce montage, s'expriment des travailleurs militants, syndiqués et non syndiqués. Ils commentent l'évolution de l'usine telle qu'ils l'ont connue, la vivent et telle qu'ils la voudraient. Des suggestions ainsi obtenues sont enregistrées, elles viendront enrichir le travail déjà réalisé par les délégués et les techniciens qui ont collaboré avec eux.

Ainsi, les élus au C.E. vont être rapidement à même de faire des propositions qui auront été très largement débattues.

Ils démontreront qu'il est possible de moderniser l'établissement de Billancourt en améliorant les conditions de travail et les qualifications sans porter atteinte à l'emploi.

Peut-être, de ce travail, sortira-t-il une nouvelle maquette « Billancourt demain » ?

Quoi qu'il en soit, avec les élus au C.E., une situation nouvelle se crée. Gouvernement et direction doivent déjà en tenir compte.

Claude JAILLOT,
Secrétaire du C.C.E. Renault.

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)



A
QUALITÉ,
CONVENANCE
et
PRIX
ÉGAUX,

*donnez
votre préférence
aux annonceurs
de*

**la vie
des collectivités
ouvrières**

33, rue Bouret

PARIS-19^e
(Seine)



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 :

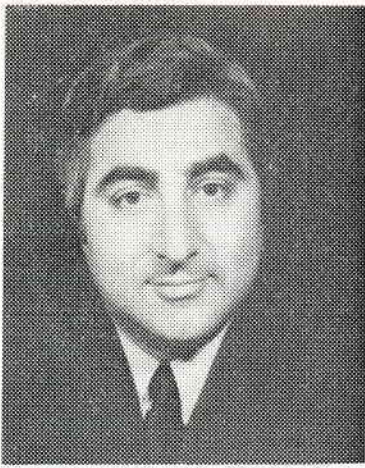
Département :

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

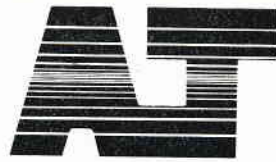
Remplir et
retourner
à

**la vie
des collectivités
ouvrières**

← *sous enveloppe affranchie*
en joignant un mandat-poste (bleu) de 30 F



C.I.A.T



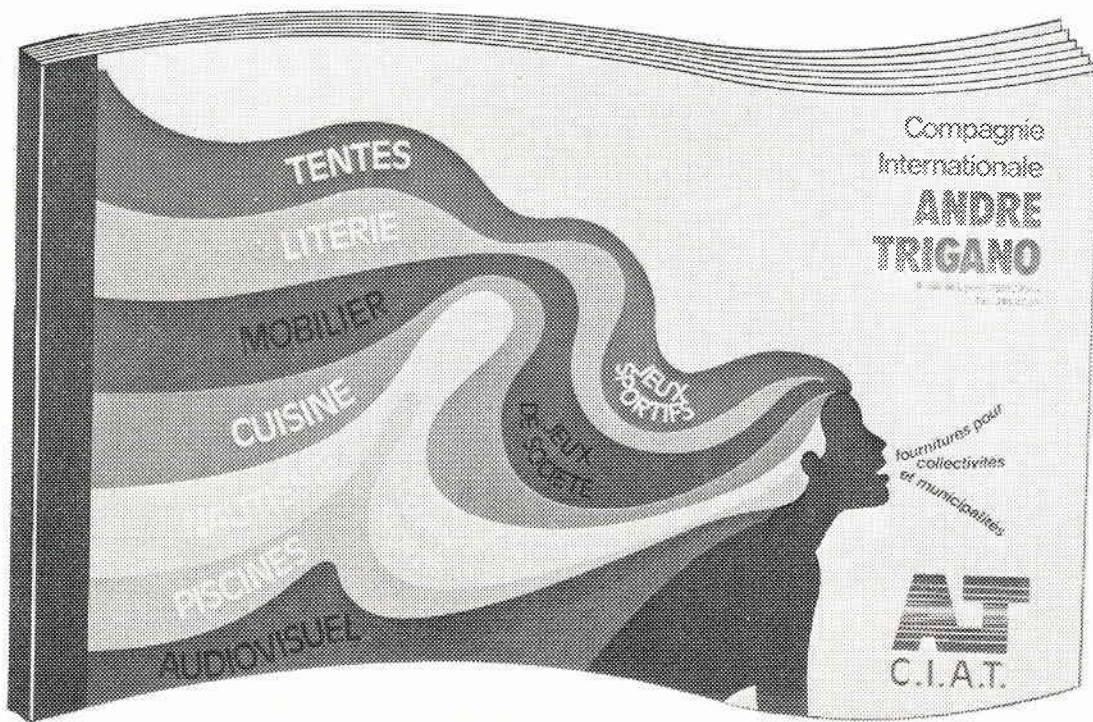
COMPAGNIE INTERNATIONALE
ANDRÉ TRIGANO

4 RUE DE LYON

75012 PARIS

☎ 3 4 6 - 0 7 - 9 1

A LE PLAISIR DE VOUS
PRESENTER SON NOUVEAU
CATALOGUE 1975



100
PAGES
COULEUR

Bon à découper et à nous adresser pour recevoir notre documentation gratuite

Je désire recevoir, sans engagement de ma part le Catalogue C.I.A.T. collectivités 1975

Monsieur, Madame

Entreprise

Adresse



résultat d'absence de mesure de sécurité chez lenzbourg : une main coupée pour cette jeune fille de 16 ans et demi

C. H. S. renseignements à fournir à l'administration

Le nouveau décret concernant les C.H.S., que nous avons analysé dans la « V.C.O. » n° 55, annonçait que deux textes particuliers fixeraient ultérieurement :

1° La nature des renseignements que les C.H.S. sont tenus de fournir au ministre du travail, par l'intermédiaire de l'Inspection du travail, en vue de l'utilisation de l'activité des comités ou organismes d'hygiène et de sécurité.

2° Les conditions dans lesquelles les C.H.S. se tiennent en liaison avec les Comités Techniques Nationaux et Régionaux (C.T.N. et C.T.R.) de sécurité sociale.

Si nous attendons toujours le texte réglementaire concernant cette importante liaison entre les C.H.S. et les C.T.R., par contre, un Arrêté du 10 octobre 1974 est venu préciser la nature des renseignements que les Comités d'Hygiène et de Sécurité sont tenus de fournir au Ministère du travail (voir texte officiel ci-contre).

Cet arrêté, pris en application de l'Article

R 231-10 du Code du travail, abroge l'Arrêté du 11 août 1947 (1).

Les renseignements à fournir par le C.H.S. doivent en principe être remis à l'administration à l'aide de formulaires-types qui seront mis en circulation. Comme nous le verrons ci-dessous, ces renseignements sont de deux types différents. Il s'agit :

- des fiches de renseignement sur tout accident grave,
- du rapport annuel sur l'activité du C.H.S.

Nous attirons l'attention des militants que le fait que ces formulaires administratifs doivent être remplis avec circonspection, afin d'éviter que les renseignements indiqués ne se retournent éventuellement contre le salarié victime de l'accident.

(1) Le Journal Officiel du 3 novembre nous est parvenu trop tard pour que nous puissions substituer l'Arrêté du 10 octobre 1974 à celui du 11 août 1947 dans la 8^e édition du « Guide pratique des membres des comités d'entreprise » (pages 178 et 179), qui était sous presse.

Cela pourrait notamment être le cas lors d'un procès visant à faire reconnaître le caractère de faute inexcusable à un accident du travail, si l'employeur pouvait s'appuyer sur un rapport du C.H.S. faisant état de « négligence de la victime ».

RENSEIGNEMENTS SUR TOUT ACCIDENT GRAVE

A l'occasion de chaque accident du travail ou maladie professionnelle grave, le Comité d'Hygiène et de Sécurité doit procéder ou faire procéder à une enquête.

Rappelons qu'est considéré comme « grave » tout accident :

- ayant entraîné mort d'homme ;
- ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ;
- ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées.

Il est intéressant de noter qu'il n'est pas nécessaire qu'il y ait une victime pour justifier une enquête et, par conséquent, établir une fiche de renseignement. C'est ainsi qu'une explosion ou un incendie ayant entraîné des dégâts importants en l'absence du personnel, révèle effectivement l'existence d'un danger grave appelant une enquête du C.H.S.

La fiche de renseignements à faire parvenir à l'administration (dans les 15 jours de l'accident) doit être revêtue de la signature des deux membres du Comité d'Hygiène et de Sécurité qui ont conduit l'enquête. L'un de ces deux membres est un représentant du chef d'entreprise, l'autre doit obligatoirement être un représentant du personnel (ouvrier ou cadre appartenant au C.H.S.). Si le chef du service « sécurité » veut signer la fiche de renseignement, il ne peut le faire qu'en tant que représentant de l'employeur.

Outre les renseignements relatifs à l'identification de l'entreprise et son importance, cette fiche comprend notamment :

— Le récit de l'accident (2). Les causes et circonstances de l'accident doivent faire l'objet d'un rapport complet accompagné, si possible, d'un croquis. Dans ce rapport, toutes hypothèses ou considérations d'ordre personnel sur le comportement de la victime sont à déconseiller formellement.

— Les causes de l'accident (2). L'accident doit être imputé aux éléments qui l'ont provoqué ou aux circonstances en l'absence desquelles il aurait pu être évité. C'est dans cette partie qu'il sera intéressant de mentionner les mesures de sécurité non respectées par l'employeur pour le travail et l'atelier considéré.

Les « éléments matériels » ayant occasionné l'accident (scies, meules, véhicules, vapeurs, électricité, etc.) font l'objet d'une classification numérique qui a été publiée en annexe de l'arrêté précité. Les numéros de cette classification sont à reporter sur la fiche de renseignement, lorsqu'il s'agit d'enquêtes limitées à des objets précis (exemple : 19-07 pour les fraiseuses) ;

— La nature, le siège des blessures et ses conséquences. Cette partie pourra être remplie avec l'aide du médecin ayant examiné le blessé en se reportant également à une classification détaillée des sièges des

(2) Pour la relation de ce renseignement très important, le formulaire-type ne laisse (volontairement, semble-t-il) que très peu de place. Les militants siégeant dans les C.H.S. auront donc intérêt à rédiger cette partie du rapport sur une feuille qui sera annexée à la fiche de renseignement.

lésions publiée en annexe de l'arrêté (exemple : 5-3 pour l'index de la main).

La durée probable de l'arrêt de travail sera indiquée lorsqu'il s'agit d'un accident. En cas de décès, il conviendra de le préciser expressément.

— Mesures préconisées par le C.H.S. pour éviter de nouveaux accidents. Il sera non seulement nécessaire de mentionner les mesures préconisées par le C.H.S. pour éviter tout nouvel accident, mais aussi de rappeler, le cas échéant, les

ARRETE DU 10 OCTOBRE 1974 (J.O. du 3 novembre 1974)

sur la nature des renseignements que les comités ou organismes professionnels d'hygiène et de sécurité sont tenus de fournir au ministère du travail.

Art. 1^{er}. — Les Comités d'Hygiène et de Sécurité sont tenus de fournir au Ministère du travail, par l'intermédiaire de l'inspecteur du travail, les documents énumérés dans les articles ci-après.

Art. 2. — Une fiche de renseignements sera établie à l'issue de l'enquête conduite dans les conditions fixées à l'Article R 231-6 à l'occasion de tout accident grave, tel qu'il est défini au 1^o dudit article.

Cette fiche, revêtue de la signature de deux membres du Comité qui ont conduit l'enquête, devra être envoyée, en double exemplaire, dans le délai de quinze jours suivant l'accident.

Art. 3. — Un rapport annuel sur l'activité du Comité d'Hygiène et de Sécurité au cours de l'année civile précédente sera rédigé et soumis à l'approbation du Comité. Ce rapport, accompagné du procès-verbal de la réunion au cours de laquelle il a été approuvé, devra être envoyé, en double exemplaire, avant le 1^{er} juillet de chaque année.

Art. 4. — Les renseignements demandés aux Articles 2 et 3 du présent arrêté seront fournis selon les modèles publiés en annexe.

Art. 5. — Les dispositions de l'arrêté du 11 août 1947 modifié sont abrogées.

Art. 6. — Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Fait à Paris, le 10 octobre 1974.

différentes interventions faites en ce qui concerne la machine ou l'outil ayant occasionné l'accident.

RAPPORT ANNUEL SUR L'ACTIVITE DU C.H.S.

Chaque année, avant le 1^{er} juillet, un rapport annuel sur l'activité du Comité d'Hygiène et de Sécurité au cours de l'année précédente doit être rédigé et adressé, en double exemplaire, à l'Inspection du travail.

La rédaction de ce rapport incombe normalement au secrétaire du C.H.S. (qui est généralement le chef de service de sécurité). Mais en toute hypothèse, avant son expédition, ce texte devra obligatoirement être soumis à l'approbation des membres du Comité d'Hygiène et de Sécurité.

Etabli selon un modèle-type également publié en annexe de l'arrêté précité, ce rapport doit notamment indiquer :

— Les programmes des actions relatives à l'hygiène et à la sécurité pour l'année dont rend compte le rapport, ainsi que le bilan des réalisations du C.H.S. Les projets de programmes pour l'année suivante devront également être indiqués.

— L'activité générale du Comité au cours de la période écoulée (nombre de réunions du C.H.S., de visites d'inspection, de missions individuelles confiées à ses membres et nature de ces missions).

— Les statistiques relatives au taux de fréquence et au taux de gravité des accidents du travail. La méthode de calcul servant à déterminer ces différents taux a été publiée en annexe de l'arrêté du 10 octobre 1974.

— Les actions préventives entreprises (prévention des incendies, essais périodiques du matériel, exercices du personnel, indication des machines les plus dangereuses et des causes donnant lieu au plus grand nombre d'accidents).

— Les actions de formation et d'information mises en œuvre, notamment pour les nouveaux embauchés et les ouvriers mutés à un autre poste de travail (propagande par l'image ou par affiche et documents, propagande orale, etc.).

— L'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité (prescriptions particulières relatives à certaines professions ou certains produits ; prescriptions générales concernant la protection, la salubrité, l'éclairage, l'aération, l'évacuation des poussières, etc.).

Max PETIT

à propos de l'accord garantissant 90 % du salaire aux travailleurs licenciés pour raison économique

LES problèmes de l'emploi n'ont jamais revêtu une telle ampleur dans notre pays.

Les statistiques officielles donnent pour la fin novembre près de 700.000 personnes inscrites comme demandeurs d'emploi ; en fait nous dépassons le million de personnes à la recherche d'un emploi.

LE FOND DU PROBLÈME

Ces chiffres confirment la dégradation de l'emploi comme les tentatives du grand patronat et du gouvernement de faire supporter aux salariés, les conséquences de leur politique.

En effet, en même temps qu'ils freinent la consommation intérieure par le jeu combiné de la hausse des prix, de la fiscalité et des tentatives de bloquer l'augmentation des salaires à partir d'un indice qui ne représente pas réellement la hausse des prix, ils cherchent par la concentration, la centralisation des capitaux et des restructurations d'entreprises à augmenter les profits.

En demandant à chaque travailleur toujours plus de production, toujours plus d'effort, toujours plus de sacrifices, ils protègent leur profit, mais créent les conditions d'un développement du chômage, des licenciements collectifs, des fermetures d'entreprises du fait de la baisse de la consommation.

Bien sûr ils prennent prétexte de l'inflation qui sévit dans le monde capitaliste, du prix du pétrole pour essayer d'entraîner les travailleurs à accepter les sacrifices.

Les remèdes préconisés par le gouvernement ne peuvent conduire qu'à l'aggravation de la situation déjà elle-même difficile et aucun travailleur ne peut accepter de faire des sacrifices alors qu'il n'est pour rien dans l'orientation économique, politique prise par la C.N.P.F. et le gouvernement.

Aucun travailleur ne peut accepter l'alibi de l'inflation, alors que tout est fait en

France pour la perpétuer, ce qui permet des profits considérables pour les grands de la finance et de l'industrie.

Ni celui du pétrole et de son prix car il n'est pour rien dans le fait que le gouvernement ait décidé de fermer les puits de mines de charbon tel que Faulquemont dernièrement, livrant ainsi la France au cartel international des pétroles pour la production de son énergie.

C'est dans le cadre de cette situation que se place l'Accord du 14 octobre qui donne aux salariés licenciés pour cause économique conjoncturelle ou structurelle la possibilité de toucher, pendant 1 an, 90 % de leur salaire brut.

Il s'agit donc d'un accord positif qui permet à ceux victimes de la politique actuelle de recevoir une indemnité en attente d'un emploi.

Mais le dernier C.C.N. de la C.G.T., tenu les 26 et 27 novembre dernier, a mis l'accent sur cette situation et montré qu'il valait mieux payer des retraités que des chômeurs.

Dans ce cadre, les revendications d'augmentation des salaires et du S.M.I.C. à 1.500 F, de l'avancement de l'âge de la retraite à 60 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes à taux plein, du retour aux 40 heures sans perte de salaire demeurent pour nous une exigence immédiate face à la situation.

De même nous ne pensons pas, du fait de l'existence de cet accord, tomber dans le panneau du patronat qui prononcera les licenciements en disant : « ils toucheront 90 % de leur salaire », espérant ainsi qu'il n'y aura pas de réaction de notre part.

Notre revendication pour le droit et la garantie du travail pour tous, demeure l'un de nos objectifs et les luttes victorieuses menées en 1974 sur ces questions montrent qu'il est possible de gagner (telles chez Rateau ou à la Néogravure).

Depuis le 2 décembre 1974 tout travailleur licencié pour cause économique

conjoncturelle ou structurelle peut donc prétendre à cette allocation complémentaire versée par les Assedic.

LE CONTENU DE L'ACCORD

Les travailleurs licenciés avant cette date pour raison économique doivent toucher cette allocation qui complète, jusqu'à 90 % du salaire brut antérieur, les allocations d'état et de l'Assedic existant déjà. En aucun cas le total de ces allocations ne peut dépasser 90 % du salaire brut.

Cette allocation d'attente est perçue pendant 1 an. Le salarié ne pourra la toucher, même s'il a été licencié bien avant le 2 décembre 1974, qu'à compter de cette date, l'année étant considérée à partir de la date de son licenciement ; ce qui fait que ceux licenciés avant le 2 décembre n'auront pas 1 an d'allocations d'attente.

Cette allocation pourra lui être retirée au bout de 3 mois et ce tous les trimestres à partir de la date d'inscription. Il suffit pour cela que le travailleur ait refusé soit une formation professionnelle, soit un poste de travail offert par l'A.N.P.E. (Agence Nationale Pour l'Emploi) ou qu'il n'ait pas fait preuve d'effort pour essayer de se reclasser. Mais à la décision de retrait de cette allocation, le salarié pourra faire appel à la Commission paritaire des Assedic.

Pour toucher cette allocation il faut faire la preuve du licenciement économique, être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence locale de l'emploi, et ceci dans les 30 jours qui suivent la notification du licenciement, la date du licenciement comptant pour déterminer l'année de versement de l'allocation.

En fait pour tous les licenciements collectifs pour raison économique, fermeture d'entreprise ou d'atelier il n'y aura pas de problème, encore qu'il vaille mieux que le motif du licenciement figure sur la lettre qui prévient de la rupture du contrat de travail.

Mais pour ceux licenciés isolément, il risque d'y avoir des questions sur le motif



du licenciement. Il faudra que le salarié fasse la preuve du licenciement économique y compris par une attestation de l'Inspection du travail. Or celle-ci n'aura comme renseignement pour un licenciement individuel que la lettre du patron demandant l'autorisation de licencier, laquelle peut comporter un tout autre motif que celui de problème économique, excluant par ce fait le travailleur du droit à cette allocation d'attente.

Enfin le danger le plus grand vient de la manière de procéder dans toute une série d'entreprises pour effectuer des coupes sombres dans les postes de travail, car en effet tous les départs volontaires sont exclus de l'ouverture des droits à cette allocation spéciale d'attente.

C'est ainsi que certains patrons font des pressions sur les salariés pour qu'ils démissionnent devant les difficultés économiques existantes dans l'entreprise. Cette pratique tend à se généraliser. Elle permet de ne pas appliquer les textes sur l'emploi, y compris de ne pas consulter le Comité d'Entreprise, ni de faire de demande de licenciement auprès de l'Inspecteur du travail.

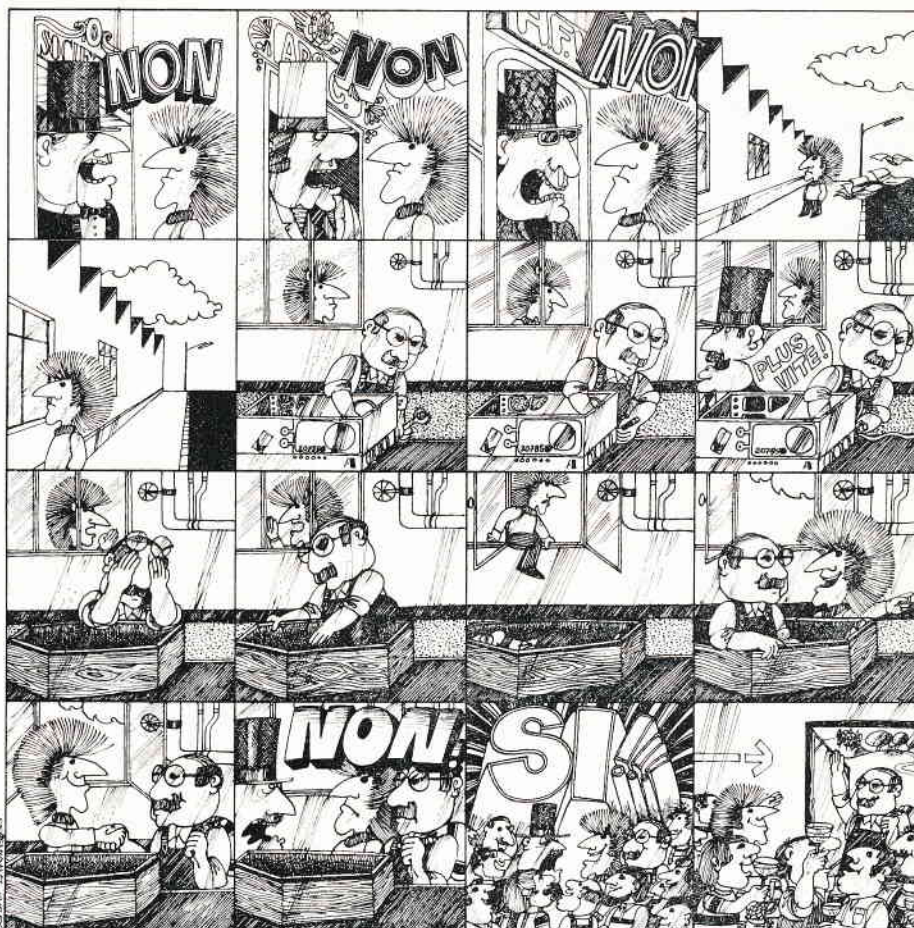
Ces travailleurs démissionnaires ne pourront prétendre à l'allocation d'attente, même si leur départ est dû à des causes économiques, puisque la menace de licenciement collectif, conjuguée aux pressions patronales, conduit ces salariés à démissionner.

Il y a donc nécessité quelle que soit la portée de cet Accord du 14 octobre 1974 d'engager la lutte contre les licenciements.

C'est vrai que l'on n'est pas toujours victorieux — encore que les exemples positifs tendent à se multiplier —, mais on arrache le maximum dans l'action et on crée les conditions d'un développement de l'union comme de l'action contre la cause même de la situation faite aux travailleurs par la politique du gouvernement et du grand patronat.

S'il est nécessaire de faire appliquer les textes même imparfaits qui existent en matière d'emploi, il est plus que jamais nécessaire d'organiser la lutte pour la garantie et le droit à l'emploi.

Christian FOUCHER



CGT
RETRAITE
A
60 ANS



les comités d'entreprise et LA FISCALITÉ



Rubrique fiscalité /

Afin de fournir aux lecteurs de « la V.C.O. » les moyens permanents d'un développement qualitatif de l'activité des C.E. et organismes équivalents dans les secteurs public et nationalisé, la rédaction de la revue ne cesse de poursuivre ses efforts d'amélioration dans la présentation comme dans le contenu. Dans cette démarche, l'opinion des abonnés est profitable. Depuis quelques années, nous éditons régulièrement des « fiches techniques » sur des questions fonctionnelles. Cependant leur forme méritait en effet d'être mise en relief afin de faciliter leur classement pratique. En créant ce nouveau cahier dans un style documentaire, nous espérons répondre à l'attente de nos lecteurs. Cette rubrique s'efforcera d'être présente à chaque numéro, selon l'abondance de l'actualité.

dans leur activité sociale, les Comités d'Entreprise sont souvent confrontés à la législation fiscale. Or celle-ci, sauf exception, n'a rien prévu pour un organisme dont le caractère juridique est particulier. Ce n'est pas une société commerciale ou civile, ni une association. Toutefois, l'assimilation à une association sera pratiquée chaque fois que la loi aura omis de citer le Comité d'Entreprise, puisque, dans sa fonction et sa finalité, il tend à l'amélioration des conditions de bien-être et n'a aucun but lucratif.

Toutefois, dans cette conception, tenant compte des réalités administratives, il nous a semblé utile d'examiner l'ensemble des obligations des C.E. en matière fiscale en tant que propriétaire, employeur et créateur d'activités.

Les sociétés mutualistes, les associations culturelles, les associations reconnues d'utilité publique ayant pour objet l'assistance, la bienfaisance ou l'hygiène sociale bénéficient d'une taxation réduite (C.G.I. article 1373-2). Les Comités d'Entreprise sont assujettis à ce régime pour les acquisitions nécessaires au fonctionnement de leurs services ou de leurs œuvres sociales. (Réponse TRON J.O. débat Sénat 3-2-1960, page 16, n° 500.)

Cette taxation réduite s'élève à 4,80 % se répartissant ainsi :

— Taxe de publicité foncière	2 %
— Taxe départementale	1,60 %
— Taxe commerciale	1,20 %
	4,80 %

Rappelons que le paiement de ces droits au moyen d'emprunts d'état permet quelquefois de réaliser de sérieuses économies. C'est un problème à soulever avec le notaire chargé de l'acte.

LE PATRIMOINE IMMOBILIER DU C.E. ET LA FISCALITÉ

ACQUISITION D'UN BIEN IMMOBILIER

L'acquisition de biens immobiliers est soumise aux droits de mutation. Le taux normal est de 16,60 % se décomposant de la façon suivante :

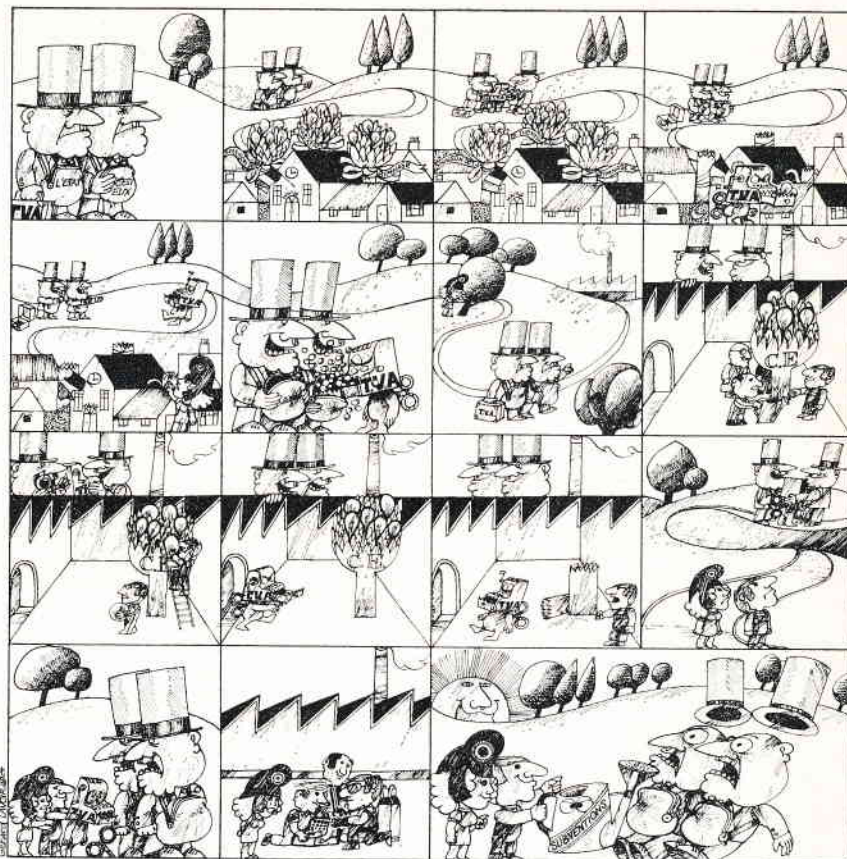
— Taxe de publicité foncière	13,80 %
— Taxe départementale	1,60 %
— Taxe commerciale	1,20 %
	16,60 %

LA TAXE FONCIÈRE

La taxe foncière (anciennement contribution foncière) est établie annuellement sur les propriétés bâties et non bâties, à l'exception de celles qui en sont expressément exonérées par des dispositions du Code Général des Impôts. Les biens immobiliers du Comité d'Entreprise ne figurent pas dans les cas d'exception quelle que soit leur destination.

LA TAXE D'HABITATION

La taxe d'habitation (anciennement contribution mobilière) est due par les per-



sonnes morales à raison des locaux dont elles disposent et qui ne sont pas soumis à la patente.

Toutefois, les locaux affectés au logement des vieillards et des enfants reçus dans les colonies de vacances sont exclus de bases d'imposition par assimilation aux locaux destinés au logement des élèves dans les écoles et les pensionnats (BOCD 1955, page 96).

OBLIGATIONS FISCALES D'EMPLOYEUR

Le recours à du personnel salarié entraîne pour le Comité d'Entreprise un certain nombre d'obligations.

TAXE SUR LES SALAIRES

Les salaires bruts versés par le Comité d'Entreprise à son personnel, à l'exception de celui des restaurants d'entreprise, sont assujettis à la taxe sur les salaires.

Le taux est de 4,25 %, avec une majoration de 4,25 % supplémentaire sur la tranche de salaires comprise entre 30.000 et 60.000 F par an et une seconde majoration de 9,35 % sur la tranche de salaires excédant 60.000 F par an.

Le versement est à effectuer à la Recette Perception mensuellement si le montant de la taxe atteint 500 F, ou trimestriellement dans le cas contraire.

CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR A L'EFFORT DE CONSTRUCTION

Dès qu'ils emploient à plein temps au moins dix salariés, les Comités d'Entreprise sont soumis à la contribution à l'effort de construction à la condition également que le montant annuel des salaires soit au moins égal à 180 fois le SMIC mensuel.

En cas d'emploi de personnel saisonnier, il conviendra de retenir la moyenne mensuelle en additionnant les effectifs de chaque mois et en divisant par douze.

La base de calcul est le montant des salaires bruts versés pendant l'année civile précédente. Le taux qui était de 0,9 % en 1974 est passé à 1 % au 1^{er} janvier 1975. Le versement est à effectuer à un organisme collecteur avant le 31 décembre de l'année. Passé ce délai, la taxe est de 2 % et elle est à régler à la Recette Perception.

PARTICIPATION A LA FORMATION CONTINUE

Les Comités d'Entreprise occupant au minimum dix salariés doivent consacrer à la formation de leur personnel une somme correspondant à un certain pour-

centage des salaires versés par eux au cours de la même année. Le montant global des salaires doit être au moins égal à 120 fois le SMIC mensuel (taux horaire X 200).

La base de la participation est constituée par le salaire brut, le taux en 1975 est de 1 %.

Sur ces questions, les Comités d'Entreprise sont invités à prendre contact avec les organismes créés à cet effet avec le concours de la C.G.T.

Si les versements sont insuffisants ou inexistants, la participation devra être versée à la recette-perception.

TAXE D'APPRENTISSAGE

La taxe d'apprentissage est due par les entreprises exerçant une activité revêtant, du point de vue fiscal, un caractère industriel et commercial, par les sociétés et autres personnes morales passibles de l'impôt sur les sociétés au taux normal, par certaines coopératives agricoles.

N'appartenant à aucune de ces catégories, les C.E. sont exonérés de cette taxe.

Outre ces obligations fiscales, nous rappelons que le Comité, en tant qu'employeur, doit se soumettre à toutes les

autres dispositions d'ordre social (Sécurité Sociale, Caisse de Retraite, A.S. S.E.D.I.C, versement de transport...).

Code Général des Impôts et soumet ce revenu à l'impôt au taux de 24 %.

— certains intérêts d'emprunts.

Certains Comités d'Entreprise percevant en début d'année la subvention, bloquent en banque une partie de celle-ci moyennant la perception d'un intérêt.

Des Comités constituent des provisions en vue d'investissements futurs et se trouvent également à la tête de sommes d'argent relativement importantes.

A notre époque d'inflation et d'augmentation de prix (15 à 20 % en un an), il est normal d'essayer de limiter cette dépréciation monétaire par les méthodes mises au point par le système bancaire. Il s'agit de la simple sauvegarde de l'argent des travailleurs dont les Comités d'Entreprise ont la gestion. Notons d'ailleurs que les taux obtenus des banques ne compensent jamais la perte de valeur de l'argent.

Il serait scandaleux qu'une application aveugle de ce texte pénalise les Comités d'Entreprise et à travers eux, leurs œuvres sociales.

La législation est complexe. Aussi les élus aux Comités d'Entreprise ne doivent pas hésiter à s'entourer de toutes les garanties et solliciter les avis de spécialistes.

Il serait bon également qu'ils nous informent des difficultés rencontrées avec l'administration fiscale afin que l'on puisse en dégager quelques enseignements valables pour l'ensemble des Comités.

Evidemment, les C.E. sont tenus de suivre le fonctionnement de certains organismes à personnalité civile indépendante mais ayant un lien social avec les Comités. Par exemple, c'est le cas des coopératives. Nous préférons traiter leurs particularités fiscales en de futurs articles.

Claude ANDRIEU,
Expert-Comptable

LES IMPOTS LIÉS A L'ACTIVITÉ DES COMITÉS

DISTRIBUTION ET VENTE DE BOISSONS

Cette question qu'une législation désuète a rendu très complexe a été traitée dans « la V.C.O. » n° 50.

TAXE SUR LA VALEUR AJOUTÉE

Sur ses recettes, le Comité d'Entreprise n'est pas imposable à la T.V.A. En revanche, tout comme un simple consommateur, il la règle à chaque achat qu'il effectue.

Il convient simplement de bien vérifier si le taux correspond à la nature des opérations. Rappelons à ce sujet bénéficiant du taux intermédiaire (17,6 %) les travaux immobiliers relatifs aux colonies de vacances, maisons familiales, établissements de cure et de repos, maisons de retraite.

REVENUS DE BIENS IMMEUBLES

Il s'agit ici par hypothèse, de la location d'éléments du patrimoine immobilier du C.E.

La perception de loyers entre dans le champ d'application de l'article 206 du

TAXE LOCALE D'ÉQUIPEMENT

La taxe locale d'équipement frappe la construction, la reconstruction et l'agrandissement des bâtiments de toute nature.

Depuis le 7 septembre 1970, les Comités d'Entreprise sont exonérés de cette taxe.

CERTAINES DÉPENSES D'ŒUVRES SOCIALES

Nous rappelons que les dépenses qui du point de vue fiscal et social peuvent être considérées comme des suppléments de salaires (primes uniformes de mariage en faveur des salariés de l'entreprise, par exemple) sont soumises en cas de contrôle à tous les impôts et cotisations patronales. La taxe sur les salaires pourrait dans ces conditions s'appliquer ainsi que toutes les autres obligations.

REVENUS IMMOBILIERS

Sont assujettis à l'impôt sur les bénéfices au taux de 24 % (C.G.I. article 206-5 et 219 bis) :

- les revenus des créances non représentées par des titres négociables ;
- les revenus des dépôts, cautionnements et comptes courants.

Echappent à l'impôt :

- les produits d'obligation et de bons de caisse ayant donné lieu à une retenue à la source ;
- les intérêts des sommes inscrites sur les livrets de caisse d'épargne ;

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

Commandes à la R.P.D.S., 33, rue Bouret, 75940 PARIS CEDEX 19, par chèque à l'ordre de « La Vie Ouvrière ».

Prix : 125 F (T.T.C.) l'unité et 135 F franco recommandé (T.T.C.).

UN COMMUNIQUÉ COMMUN



Une délégation de la C.G.T. composée de André Allamy, Marcel Caille, Livio Mascarello, Dominique Cinq, Jean Rouffignat, a rencontré une délégation du Secrétariat national de « Tourisme et Travail », composée de Jean Faucher, Jean Hodebourg, Guy Brun et Alphonse Garelli.

Les deux délégations ont examiné les problèmes du tourisme social et fait le point des convergences d'actions et de coopération des deux organisations.

POLITIQUE DU TOURISME SOCIAL DANS NOTRE PAYS

Les deux délégations ont constaté que :

- l'insuffisance du pouvoir d'achat, les difficultés de l'emploi sont des facteurs essentiels qui empêchent plus de la moitié des Français de partir en vacances ;
- cette situation s'est encore aggravée en 1974, les travailleurs ayant eu tendance à partir moins loin et moins longtemps en recherchant les formes de vacances les moins chères ;
- la part réservée au tourisme social ne représente que 15 % du budget au tourisme alors que 85 % sont consacrés au tourisme d'affaire et de luxe ;
- les réserves de terrains sont revendues par le biais de sociétés d'aménagement aux sociétés privées, à bas prix.

Les délégations de « Tourisme et Travail » et de la C.G.T. dénoncent cette politique patronale et gouvernementale contraire aux intérêts des salariés et de la nation.

REVENDICTIONS COMMUNES

Les deux délégations réaffirment que le temps des loisirs et des vacances est un droit fondamental reposant sur un besoin vital pour les travailleurs et estiment que le développement des forces productives, l'essor impétueux des sciences et des techniques, doivent permettre l'allègement de la peine des hommes, leur donner un temps libre plus long et améliorer leurs conditions d'existence.

C'est pourquoi elles considèrent qu'une véritable politique sociale du tourisme implique que :

— le tourisme social soit reconnu d'intérêt public et que priorité lui soit donné sur le secteur commercial,

— l'action nécessaire pour des revendications communes soit menée par les organisations syndicales et les associations de tourisme populaire afin d'imposer une véritable politique du tourisme social.

Dans cet esprit elles enregistrent comme un premier succès le recul imposé au pouvoir, concernant la réduction de 17,6 % à 7 % du taux de T.V.A. payé par les campeurs-caravaniers.

Elles se félicitent de l'union réalisée par les organisations regroupées au sein de l'UNAT pour exprimer dans une déclaration commune les bases d'une véritable politique sociale du tourisme. Les travaux du 21^e Congrès de « Tourisme et Travail » sur le thème « Aménagement touristique du territoire en faveur du plus grand nombre », doivent contribuer à une analyse plus complète de la situation du tourisme afin de préciser les solutions.

Tenant compte des problèmes immédiats qui se posent, la C.G.T. et « Tourisme et Travail » décident d'agir pour :

- l'attribution aux salariés de chèques-vacances avec dégrèvement fiscal et contribution patronale,
- la remise de bons d'essence à tarif réduit aux travailleurs utilisant leur automobile pour partir en vacances,
- la suppression des péages routiers lors des départs en congés,
- l'extension du billet congés-payés avec ristourne de 30 % sur les transports aériens et maritimes,
- l'octroi d'un second billet congés-payés.

COORDINATION « TOURISME ET TRAVAIL » / COMITÉS D'ENTREPRISE

« Tourisme et Travail » et la C.G.T. apprécient comme un fait positif, le renforcement de la coopération des C.E. et de « Tourisme et Travail », dans divers domaines pour :

— le développement des expériences confirmées par la réalisation de bases d'activités de vacances et de loisirs : parc de loisirs, terrains de camping, gîtes, villages vacances dans des formes sauvegardant les prérogatives de pouvoir de décision et de contrôle des C.E., en copropriété par les Sociétés Civiles Immobilières (SCI) avec association de gestion ou par prêts remboursables avec le Fonds National d'Investissements (FNI) ;

— l'organisation de voyages et séjours à l'étranger, par le Pool d'Activités Touristiques (PAT), dans ce secteur dominé par les puissances d'argent permettant de réaliser des prix sans concurrence avec une recherche d'activités facilitant la découverte des peuples visités ;

— le développement d'une meilleure animation par la recherche de la participation des vacanciers dans un souci d'épanouissement de l'homme et de développement culturel.

L'adhésion collective à « Tourisme et Travail » de 2.500 C.E. en 1974 est à la base de ces résultats.

Les deux organisations soulignent l'importance de l'étude nationale des besoins de loisirs et de vacances des travailleurs. Elles exigent notamment son financement par des subventions du Secrétariat d'Etat au Tourisme, du fait de son intérêt national.

Elles souhaitent que de nombreux C.E. s'y inscrivent.

COOPERATION C.G.T. / « TOURISME ET TRAVAIL »

La C.G.T. et « Tourisme et Travail » appellent leurs organisations respectives à tous les niveaux, à se rencontrer pour définir les bases de leur collaboration en vue de mener, dans le respect de leur spécificité, l'action revendicative couvrant le secteur du tourisme et coordonner certaines activités sociales des C.E.

Elles ont enfin décidé de poursuivre et rendre plus régulier l'échange de vues entre les deux organisations au plan national.

Paris, le 15 novembre 1974

SLAVA boutique

LE PRESTIGE DE L'HORLOGERIE SOVIÉTIQUE

**VOUS OFFRE UNE SÉLECTION
DES MEILLEURES MONTRES SOVIÉTIQUES**



Tous les modèles sont équipés de mouvements ancre 17 rubis qui vous donnent une garantie de robustesse, de précision et de fiabilité.

SLAVA boutique

vous êtes sûr de trouver :

- une montre adaptée à votre personnalité,
- une montre différente,
- une montre d'URSS.

SLAVA boutique

- sa gamme de microscopes soviétiques pour écoliers et étudiants qui favoriseront l'éveil des vocations scientifiques ;
- longues-vues soviétiques ;
- jumelles soviétiques.

**GARANTIE
TOTALE UN AN**
Pièces — Main-d'œuvre

Contre ce bon, une remise de 10 % vous sera consentie, sur tous vos achats effectués avant le **28 février 1975**

Nom :

Adresse :

SLAVA boutique

17, boulevard Saint-Martin 75003 Paris
Tél : 272-20-82
Métro République

l'affaire d'un instant...



ph. galliphot

safaa

Tous servis dans un temps record.
Nombreux plats réfrigérés tout prêts fournis par
distributeurs automatiques

chauffés instantanément par
four à micro-ondes Litton
à cuisson ultra rapide

Economie de place et de personnel
Ensembles d'appareils suivant nombre de repas à fournir.

L'instant Safaa... un instant qui simplifie la vie.

Département "Collectivités"
75 rue La Condamine
75017 Paris. Tél. 387.59.59



32 bases d'intervention
en France

Bon à découper à retourner au département "Collectivité" pour recevoir la documentation.

Société _____

Monsieur _____

Adresse _____

Code postal _____

VCO

37

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

Tour Europe - 92400 Courbevoie



RESTAURANTS D'ENTREPRISES

une affaire de spécialistes



**GROUPE FRANCAIS
DE RESTAURATION**

Le G.F.R.

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

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

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

dans 170 restaurants

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

1 100 collaborateurs

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

DIRECTION

Administration et Entrepôts :

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

Agences régionales :

90 - BELFORT

80 - AMIENS

59 - LILLE

45 - ORLEANS

35 - RENNES

76 - LE HAVRE

67 - STRASBOURG

13 - MARSEILLE

87 - LIMOGES

69 - LYON

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

à retenir
dès aujourd'hui !

SPÉCIAL / V.C.O.

(n° 58 / mai 75)

conférence nationale sur les c.e. et équivalents

ADRESSEZ VOS COMMANDES

à « La Vie des Collectivités Ouvrières », 33, rue Bouret, Paris (19^e). Prix du numéro : 10 F ; toute commande groupée à partir de 10 exemplaires : 8 F l'unité. Versements correspondants par chèque bancaire ou virement postal trois volets.

UN MILLIER DE COMITÉS D'ENTREPRISE

font confiance au

**CENTRE DE DIFFUSION DU LIVRE
ET DE LA PRESSE**

(c. d. l. p.)

Lors de la conférence nationale des C.E., nos collaborateurs vous informeront de nos prochaines initiatives :

- Editions et animation dans le cadre de l'année internationale de la femme
- Abonnement à la formule colis nouveautés bibliothèques...

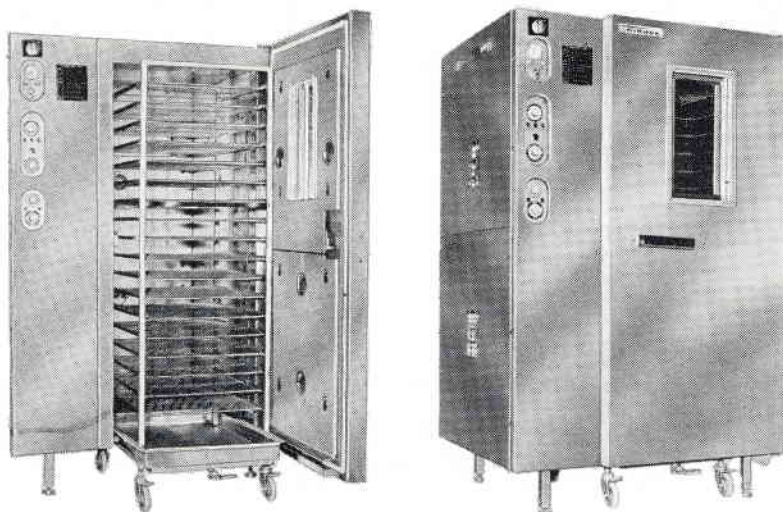
et répondront à toutes vos demandes.

C. D. L. P.

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

PULSAIR 900 THIRODE

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



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

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

Capacité 120/150 poulets.

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

Puissance de chauffe maximum

Standard 40 kW

Spécial 58 kW

les rosbifs sont saisis comme dans un four
classique !

Circuits de circulation de l'air chaud

Double système de ventilation assurant une

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

Générateur de vapeur incorporé
pour les cuissons en atmosphère humide.

Thirode, le spécialiste des fours à air pulsé

4 autres modèles de fours à air pulsé :

Pulsair 300 et Pulsair 500/4

Pulsair 600/5 et Pulsair 1200 (avec chariots)

THIRODE

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

Coupon-réponse :

sans engagement de ma part, je désire :

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

NOM :

ADRESSE :