

LAVIE

DES COLLECTIVITES OUVRIERES



REVUE DES COMITES D'ENTREPRISE ET SIMILAIRES



● ● ● documents c.g.t. : la conférence nationale des comités d'entreprise et d'organismes équivalents dans les secteurs public et nationalisé

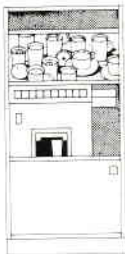
58

mai 75 / 20 f

Ce qui compte, c'est ça



avec **SIAPA**
on a le droit d'oublier la machine.



A votre santé. Bon appétit. Et oubliez le distributeur, c'est un SIAPA.

Ce n'est pas le goût du café, des boissons fraîches, des sandwiches ou des pâtisseries qui vous y fera penser. Car ils sont tout à fait pareils à ceux que l'on trouve chez les bons commerçants. Alors on oublie le distributeur : c'est normal.

On l'oublie aussi parce qu'il ne se fait pas remarquer par des caprices mécaniques. D'ailleurs les techniciens SIAPA sont toujours à un coup de voiture : leurs équipes couvrent toute la FRANCE.

Il existe des SIAPA pour plus de 15 produits alimentaires solides ou liquides, chauds ou froids. Consultez un spécialiste SIAPA : il étudiera votre problème à fond et vous proposera le distributeur qui le résout exactement.

Il ne vous restera plus 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

VC 752

Monsieur

Fonctions

Société

Adresse



EDITORIAL	11	Un outil incomparable	L. Mascarello
ACTUALITE	12	Un « C.E., portes ouvertes » : le C.C.E. Air France	
	15	La C.G.T. et la « réforme de l'entreprise »	
		La Conférence Nationale de la C.G.T. sur les C.E. et équivalents	
	25	Les travaux de la première journée...	
	60	... et de la deuxième journée	
SYNDICALISME	16	Pour une action syndicale toujours plus responsable et efficace en direction des C.E. et équivalents	L. Mascarello
	51	Pour des activités sociales et culturelles s'ouvrant sur l'affirmation de la personnalité de chacun comme être social	L. M.
	61	C'est seulement à l'application du Programme Commun que nous commencerons à parler de participation et concertation	G. Séguy
DOCUMENTS	30	Résolution générale de la Conférence Nationale des C.E. et équivalents	
	36	Résolution sur les activités économiques	
	44	Résolution sur les activités sociales	
SPORT	10	Le « Concours Pétanque V.O. » : l'exemple du C.E. Poclain/Oise	P. Périer
INFORMATION	64	Articles parus en 1974	
iconographie		g. azenstarck (22) ; m. cantacuzène (12, 13, 14, 15) ; m. delius (1, 14, 17, 20, 24, 25, 26, 32, 34, 38, 40, 42, 46, 52, 53, 55, 58, 62) ; g. florès (19, 21, 23, 29, 31, 33, 35, 37, 39, 41, 43, 45, 47, 48, 57) ; m. lorre (62) ; j.c. seine (10, 12, 13).	

COMITÉ DE PARRAINAGE

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

CORNIU Augustin, Secrétaire du C.E. de la R.A.T.P., Paris • DUFOUR Daniel, Secrétaire du C.E. S.N.E.C.M.A./Division Hispano, Bois-Colombes • FOULON Victor, Président-Directeur de la C.C.P.M., Beaumont-en-Artois • GABRIELLI Adam, Secrétaire-adjoint du C.E. Dunlop, Montluçon • GAILLARD Robert, Président de la C.C.A.S. des électriciens et gaziers, Secrétaire de la Fédération C.G.T. des Industries de l'Energie, Paris • GAUDICHEAU Gérard, Secrétaire du C.C.E. Air France, Thiais • GIBARROUX Raymond, Secrétaire-adjoint du C.C.E. de la B.N.P., Paris • HERNOT Jean, Secrétaire de l'U.S.M. (C.G.T.) de la région parisienne, Paris • HOURDIAUX René, Représentant de la Fédération C.G.T. des Cheminots au Comité Mixte Central du Matériel, Paris • JAILLOT Claude, Secrétaire du C.C.E. Renault, Boulogne-Billancourt • ROCHEGUDE Jean, Membre du Conseil National d'Administration des Services Sociaux du Ministère de l'Economie et des Finances, Secrétaire de la Fédération C.G.T. des Finances, Paris • SAMSON Camille, Co-Directeur des « Œuvres sociales, coopératives et médicales », Paris.

ABONNEZ-VOUS !

4 NUMÉROS :

30 F

mieux ! nous vous recommandons l'abonnement promotionnel de 2 ans :

50 F

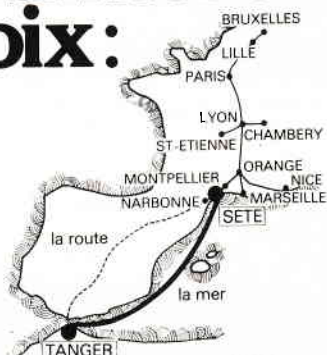
Pour vous abonner à "La Vie des Collectivités Ouvrières", il suffit d'adresser un virement postal (ou mandat de versement) à "La Vie Ouvrière" (V.C.O.), 33, rue Bouret, Paris (XIX^e), C.C.P. Paris 18-256-36, en précisant sur la partie Correspondance : « Nouvel abonnement à "La Vie des Collectivités Ouvrières",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

Éditée par la nouvelle S.A. "LA VIE OUVRIERE", 33, rue Bouret, PARIS-XIX^e ■ Directeur de Publication : Henri KRASUCKI ■ Secrétaire de Rédaction : Dominique CINQ ■ Pour toutes correspondances rédactionnelles : LA V.C.O. (secrétariat de rédaction), 213, rue Lafayette - PARIS-10^e ■ Régie publicitaire : "AGENCE CENTRALE DE PUBLICITE" (Michel HENRY), 187, quai de Valmy, Paris-10^e - Tél. : 203-76-58 ■ © 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.

pour aller au Maroc en voiture

A.R.P. communication

vous avez maintenant le choix :



1 la route

Plus de 1350 km
Des frais de route, hôtels,
restaurants, etc...

Des formalités de police
et de douane doublées
aux frontières.

Des problèmes de devises
des heures d'attente
et de queue.

De la fatigue, de l'énerverment.
Vous prenez vos risques
... et de toutes façons
vous êtes obligés de faire
une traversée maritime
pour rejoindre le Maroc
et le continent Africain.

2 la mer

Vous embarquerez le soir
à SÈTE à 22 heures.

SÈTE est facile d'accès
par l'autoroute
Lille-Paris-Lyon-Narbonne.

38 heures de navigation et
vous débarquerez à TANGER.

Formalités d'embarquement
et de débarquement simplifiées.
Personnel parlant français.

Economie d'essence.
Economie de temps et de fatigue
et économie d'argent.

Passage à partir de 247 F
par personne.
tous repas compris.

car-ferry "Agadir"

ligne régulière de navigation **SÈTE-TANGER**

Un départ tous les 4 jours.

Facilités de transport. Bagages - Voitures - Caravanes.

Le car-ferry "AGADIR" peut transporter 160 voitures et 450 passagers
en installation pullman ou cabine.

Air conditionné. Stabilisateur anti-roulis.

Cafétéria, restaurant, salon marocain, animation

renseignements : toutes agences de voyages et

COMANAV - FERRY

AGENTS GÉNÉRAUX POUR LA FRANCE

TRANSAT

BORDEAUX - BRUXELLES - LE HAVRE - LILLE - LYON -
MARSEILLE - NANCY - NANTES - NICE

Bureaux à PARIS : TRANSAT 5 bis, rue de Sèze - Tél. (1) 742.30.10

Nos annonceurs sont à votre disposition

ILS VOUS TRANSMETTENT LEURS MESSAGES :

ALIMENTATION

Agap (vins)	75
C.C.R. (restauration)	7
Coca-Cola (boisson)	5
Générale de restauration	66
G.F.R. (restauration)	74

INSTALLATIONS-EQUIPEMENTS

André (chaussure)	68
C.I.A.T. (équipement/loisirs)	73
Courvoisier (duplicateurs)	69
Euro-équipement (distributeurs)	71
Gifco (équipement)	8
Serec-Dis (vaisselle)	74
Siapa (distributeurs)	2
Thiroad (cuisine)	76

DIVERS

A.G.F. (assurances)	70
Air France (tourisme)	6
La carte publicitaire	49 et 50
C.D.L.P. (livres et disques)	65
C.I.C. (gestion financière)	65
Comanav-Ferry (tourisme)	4
Crédit Lyonnais (gestion financière) ..	9
Management Support Service (conseil- gestion)	66
Offres et annonces	74
Paris-Ouest (coopérative)	72
La Segor (assurances)	27 et 28
Sogir (conseil-gestion)	67

Si vous désirez un renseignement,
une information plus complète,

N' H É S I T E Z P A S !

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



Soif d'aujourd'hui.



McCann-Erickson

COMITÉS D'ENTREPRISES

INSCRIVEZ LES WEEK-ENDS

A L'ORDRE DU JOUR,

AIR FRANCE VOUS PROPOSE

DES TARIFS SPÉCIAUX.

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

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

En voici une sélection:

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

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

II AIR FRANCE

Pour toutes
suggestions ou tous
renseignements écrivez à:

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

Nom: _____

Adresse: _____

Entreprise: _____

Prix sous réserve d'approbation gouvernementale

Un responsable de comité d'entreprise sans la documentation du Chèque-Déjeuner, c'est comme un mécanicien sans "dé de 8"

Parce que vous êtes conscient de vos responsabilités, vous vous devez d'avoir un dossier aussi complet que possible sur le repas de midi du personnel. Quelle que soit la formule actuellement en place dans votre entreprise, notre documentation peut vous aider. D'abord à parfaire votre information, ensuite à répondre à toute situation nouvelle pouvant se présenter. Pourquoi ne pas nous écrire ?



**CHEQUE
DEJEUNER**
une coopérative à votre service

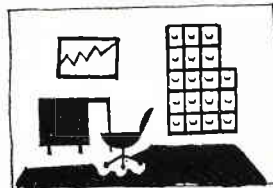
B. P. 340-16 - 75767 PARIS CEDEX 16
Téléphone 727-49-53



28, rue Pasteur
94800 VILLEJUIF
Tél. 677.22.60 / 726.73.05

pour

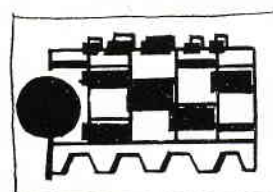
la fourniture et
l'équipement de :



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.

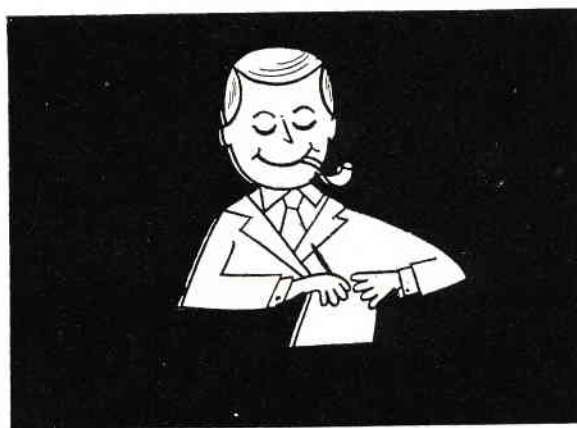
COOPE. LES SPORTS :

- Tous équipements sportifs
- Nautisme
- Camping, etc.

SICOPAR :

- Matériels et Matériaux.

adressez-vous



à 1 seul fournisseur

consultez-nous



CREDIT LYONNAIS

l'autre façon
d'être une banque

CONCOURS PETANQUE "V.O."



l'exemple des c. e. poclain/oise

Fin janvier, la circulaire concernant le « Concours V.O./Pétanque 1975 » n'était pas encore acheminée vers les Comités d'Entreprise. Et pourtant, les camarades du C.E. Poclain à Crépy-en-Valois étaient déjà « dans le vent » pour donner « une nouvelle dimension » au concours et « dépasser les niveaux de participation » qu'ils avaient atteints l'an dernier. Le surlendemain de notre rencontre, ils participaient à la première réunion organisatrice du Concours pour le département de l'Oise.

La première finale départementale avait réuni seulement huit triplettes à Creil. L'an dernier, le Concours départemental de pétanque rassemblait 160 triplettes réparties sur environ 18 entreprises. On dénombrait 50 triplettes pour les quatre usines Poclain. Et récemment ils comptaient bien atteindre et si possible dépasser les 200. Voyons comment ils envisagent d'atteindre leur objectif. Nos camarades ont d'abord formé une Commission d'organisation des éliminatoires d'entreprises réunissant des représentants des 4 000 travailleurs employés dans les usines Poclain de Crépy-en-Valois, de Verberie, de Compiègne et du Plessis-Belleville. Un seul responsable centralise les engagements pour les quatre usines Poclain. Toute la propagande se fait par voie d'affiches et de tracts. Et pour assurer un maximum de participations, les dates des éliminatoires sont établies en tenant compte des calen-



driers boulistes de la région, tant pour la pétanque que pour la boule lyonnaise qui ont toutes deux des adeptes dans la région... C'est donc cette Commission C.G.T. de coordination qui fixe les dates des éliminatoires d'entreprises. Et cette année, pour que ça reparte plus vite, ils ont relancé dans les entreprises avec l'appui de l'Union Départementale.

Nos camarades ont déjà enregistré un résultat encourageant chez Poclain au Plessis-Belleville. L'an dernier, ils avaient concouru avec seulement quatre triplettes. Or, cette année, alors que rien n'était encore commencé et qu'aucun matériel de propagande ne leur avait été adressé, ceux du Plessis-Belleville se présentaient sur le devant de la scène avec 30 triplettes à proposer aux engagements 1975. C'est un résultat à inscrire au crédit du camarade Garcia, un mordu de la pétanque qui fut déjà trois fois finaliste national du « Concours de pétanque de la V.O. » : à Vichy, au Havre et à Lyon. Tous les midis, entre l'heure du déjeuner et la reprise du travail, Garcia organise des petits concours de pétanque. On y dispute de petites coupes et cela crée un enjouement quasi général.

Comment ne pas rêver d'une semblable émulation dans les autres entreprises... « Malheureusement, nous dit l'ami Deneu, à Crépy, nous n'avons pas de terrain libre à proximité, pour utiliser de la même façon le temps de repos du midi. »

Trêve de regrets sur ce qui est impossible ! A Crépy, on s'est

fixé comme tâche immédiate de contacter toutes les triplettes ayant déjà participé au Concours 1974. Comme chaque année, les reportages photographiques du précédent concours sont affichés sur les panneaux syndicaux disponibles dans les ateliers : il y en a huit ou neuf à Crépy et ils existent dans la même proportion dans les autres usines Poclain. Les panneaux reçoivent tout le matériel publicitaire édité par la « V.O. » ainsi que celui produit sur place par les responsables. La propagande est complétée par des distributions de tracts. Voilà plantés les premiers jalons sur le chemin conduisant les concurrents aux finales départementales.

En 1974, les finales départementales ont eu lieu à Verberie dans le cadre de la fête départementale de la C.G.T. Cette année, on s'oriente vers une opération en quatre phases. La première phase, dotée par le C.E. Poclain au niveau des récompenses, réunit les quatre usines Poclain. En mars, à Crépy, s'est tenue la phase « entreprises » et la phase « locale » ouverte aux gens de la localité. La quatrième phase concerne les finales départementales organisées dans le cadre de la fête départementale de la C.G.T. prévue soit à Mogenville, dans le parc d'attractions Brissonneau, soit au Plessis-Belleville.

La fête, bien sûr, ce sont les finales du Concours de pétanque qui tiennent le haut du pavé. Mais il y a aussi le spectacle nécessaire pour meubler les loisirs des familles accompagnant les concurrents. Aussi cette année les responsables du C.E. veulent faire davantage et mieux que précédemment.

La fête est organisée par une Commission départementale qui se répartit les tâches, mais dont la première activité est de recruter le plus grand nombre de triplettes. Les camarades se sont ingénies à constituer une Commission dont chaque membre est, du point de vue géographique, le représentant d'un point du département. Rayonnant ainsi sur une aire restreinte, chaque responsable a peu de kilomètres à parcourir. De ce fait, son action est plus efficace et il peut prospecter davantage de joueurs et augmenter le nombre de triplettes engagées.

Les responsables rencontrés ne veulent plus se contenter de convoquer les entreprises ayant concouru les autres années : « On veut aller au devant des entreprises n'ayant jamais participé. C'est payant, mais si l'on veut amener beaucoup de monde, encore faut-il que les gars soient informés... Ainsi l'an dernier on a vu arriver dix à quinze gars de petites entreprises qu'on n'avait jamais vus. Les uns avaient été informés par une affiche, les autres par un tract. »

En 1974, neuf entreprises seulement avaient des représentants au sein de la Commission départementale du Concours de pétanque. Dans certaines comme Usinor, Brissonneau, Novacel par exemple, où la C.G.T. est majoritaire, on se désintéresse complètement de cette activité populaire... Gageons que si leurs Comités d'Entreprise s'en préoccupaient, le cap des 200 triplettes serait sans aucun doute dépassé cette année.

Compte tenu de son intérêt pour les salariés de chez Poclain, les C.E. participent financièrement à la réalisation du spectacle des finales départementales de l'Oise. Maintenant les responsables se décident pour demander une contribution à tous les C.E. concernés par le Concours, permettant d'élargir la gamme des prix, donc de satisfaire davantage de participants. Une autre idée mûrit pour clôturer en beauté le Concours et la fête départementale : organiser une soirée champêtre avec bal gratuit à partir de dix-sept heures. Quant à la manifestation sportive proprement dite, elle sera couronnée par l'allocution d'un représentant de l'Union Départementale.

A noter que ceux de chez Poclain voulant participer au concours mais ne se sentant pas assez mordus par la pétanque pour acheter des boules, n'ont qu'à s'adresser au C.E. qui leur en prêtera... Et maintenant, à l'exemple de ceux de chez Poclain et du département de l'Oise, préparez-vous ferme dans vos C.E. pour figurer au mieux dans le « Concours V.O./Pétanque 1975 » !

Pierre PERIER



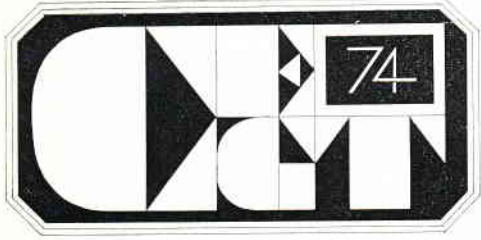
UN OUTIL INCOMPARABLE

Voici le compte rendu des travaux de la Conférence nationale des Comités d'Entreprise et organismes équivalents que la C.G.T. a organisé à Nanterre les 13, 14 et 15 février dernier.

Pour permettre aux lecteurs, à nos militants, à nos syndicats, de pouvoir disposer de tous les documents (rapports, analytique de la discussion, résolutions, intervention de clôture, « la V.C.O. ») a fait un effort tout particulier ; ce numéro spécial sera un outil incomparable de travail pour les organisations confédérées.

Son contenu va incontestablement aider à éclairer le travail syndical dans les organismes de représentation des personnels, notamment les C.E. L'application des décisions prises à la Conférence, la lutte pour faire aboutir les revendications qui s'inscrivent dans le « Programme d'action » de la C.G.T., donneront davantage de moyens à ces organismes pour mieux défendre encore les intérêts des travailleurs contre l'arbitraire patronal et contre les conséquences de la politique du pouvoir sur les conditions des travailleurs. Elles contribueront au renforcement de l'autorité de la C.G.T., à l'accroissement de son influence et à la progression du nombre de ses adhérents.

Ce sera également la meilleure façon de préparer concrètement et activement le 39^e Congrès Confédéral qui aura lieu du 22 au 27 juin prochain au Bourget.



portes ou



devant les maquettes des centres de vacances réalisés par le c.c.e. air france,
g. gaudicheau, secrétaire du comité,
accueille les responsables de la c.g.t. et les journalistes.



choix de livres dans une des bibliothèques du c.e. air france, orly nord.



vertes à ...



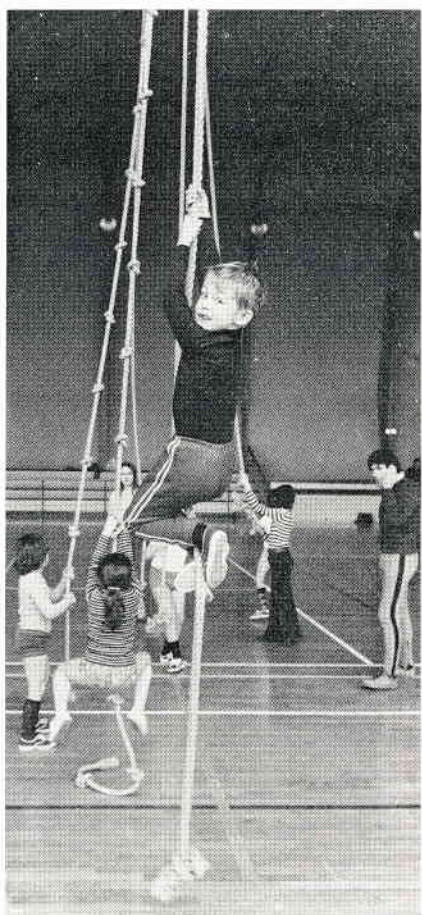
vue extérieure du gymnase.



entraînement au ping-pong



J. Mascarello, secrétaire de la C.G.T., répond aux questions des journalistes au "C.E., portes ouvertes"



animation sportive aux "mercredis de l'enfance".

En prélude à la Conférence Nationale des Comités d'Entreprise et des organismes équivalant aux C.E. dans les secteurs public et nationalisé, la C.G.T. avait organisé le 3 février 1975 une rencontre de presse sous la forme d'un « C.E. portes ouvertes » au Comité Central d'Entreprise d'Air France.

Ce Comité, parmi mille autres !

En choisissant le C.C.E. Air France, la C.G.T. n'avait pas la prétention de présenter un Comité illustratif de la situation générale des C.E. et équivalents de France, mais surtout elle avait le souci de faire connaître la réalité de la lutte conséquente de nos militants dans un important établissement contre l'arbitraire de classe et les résultats positifs obtenus.

Sur le plan économique, présenter « le fonctionnement d'un C.E. dans une grande entreprise, de surcroît nationalisée, ayant à faire face à des problèmes de caractère économique illustrés notamment par le programme d'exploitation et de marche générale de l'entreprise annoncé par la direction pour 1975 avec des répercussions sur l'emploi concrétisées, par exemple, au niveau des effectifs, par la non-compensation des départs et, sur un autre plan, par le blocage des salaires jusqu'au 1^{er} novembre 1975, puisque les personnels non-cadres et assimilés percevront trois primes forfaitaires et uniformes ».

Sur le plan social, donner un aperçu des réalisations sociales d'un C.E. sous l'impulsion du mouvement syndical et cela malgré des difficultés de toutes sortes.

Grande entreprise, grands moyens, grandes réalisations, certes ! Mais obtenus et protégés par la lutte syndicale ! Une masse de compétence, de capacités acquises, de dévouement qui hissent des militants syndicaux au niveau des plus hautes responsabilités d'organiseurs, de promoteurs, de défricheurs aussi, pour le mieux-être des travailleurs.

Soixante-douze millions de francs au service de plus de 70 000 personnes en 1975 ! 36 propriétés pour les vacances d'hiver, d'été, de prin-

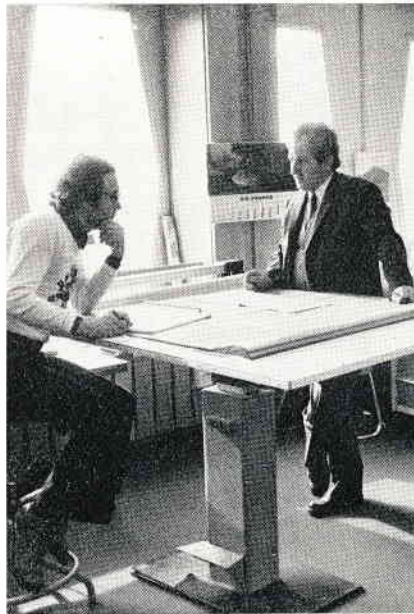
lors des travaux de la conférence nationale des c.e., le 14 février, g. séguy et l. mascarello exposent à la presse les critiques de la c.g.t. sur "la réforme de l'entreprise".

temps ou le repos de convalescents! En 1974, 6 000 enfants profitant de 47 séjours distincts! 280 000 journées-vacances pour les adultes! des bibliothèques, discothèques, clubs-photo-ciné, un remarquable gymnase moderne, un service juridique, une caisse de secours, des restaurants, etc. Bref, une ville dans une entreprise! Tout cela avec notamment une contribution patronale de 3% sur la masse globale des salaires... à travers 14 Comités d'Etablissement. Une gestion qui nécessite l'emploi de 200 personnes en permanence et environ 1 600 saisonniers; l'utilisation d'un ordinateur, la création d'un pool de dactylos, d'une imprimerie...

Une initiative de la C.G.T. qui devait permettre de toucher la réalité positive des C.E., mais aussi les immenses perspectives encore bloquées par le système capitaliste.

La Conférence Nationale des C.E. et équivalents des 13, 14 et 15 février 1975 était ainsi ouverte, et apparaissait la nécessité, comme le soulignait L. Mascarello, secrétaire confédéral, dans son allocution de bienvenue aux journalistes « d'imposer la satisfaction des revendications mais également une politique qui, s'appuyant sur le Programme Commun de la Gauche, mettra en œuvre la gestion et la planification démocratiques de l'économie à tous les niveaux et donnera des pouvoirs étendus aux organismes de représentation des personnels ».

Une Conférence qui s'est placée dans la campagne de préparation du 39^e Congrès Confédéral de juin prochain! C'est ce qui fut d'ailleurs souligné par G. Séguy et L. Mascarello, lors d'une autre conférence de presse organisée par la C.G.T. pendant les assises nationales sur les C.E., en même temps que fut dénoncée la vaste duperie de « la réforme de l'entreprise » chère au « Docteur » Sudreau et lancée comme opération mystificatrice du pouvoir. On lira ci-contre avec intérêt le communiqué de la C.G.T. sur ce sujet.



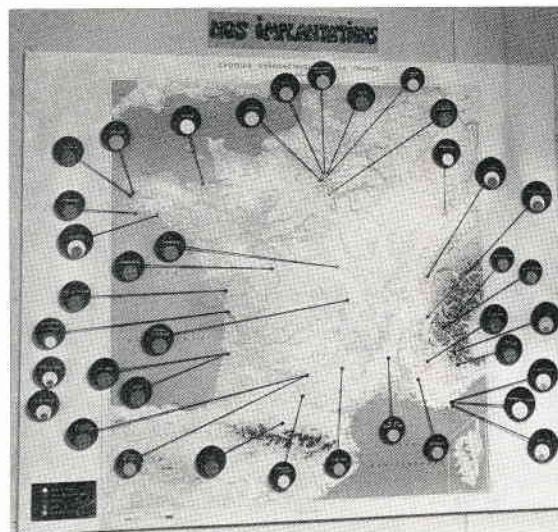
même un bureau d'étude!



visite du gymnase, une des réalisations du c.e.e. air france.



sur place, une imprimerie!



les installations/vacances du c.e.e. air france.



service informatique du c.e.e.



LA C. G. T. ET

“ LA RÉFORME DE L'ENTREPRISE ”

La publication du rapport de la Commission Sudreau fait l'objet d'une publicité tapageuse, qui contraste singulièrement avec l'absence de portée pratique des conclusions d'une commission au rôle strictement consultatif.

Ce qui compte, c'est ce que feront le gouvernement et le patronat; or, à cet égard, leur comportement anti-social interdit toute illusion.

La campagne sur le thème de la réforme de l'entreprise s'inscrit dans une politique d'ensemble consistant à multiplier les annonces de réformes mises en chantier sur les sujets les plus divers, alors que systématiquement, sur ces mêmes sujets, patronat et pouvoir s'opposent obstinément à toutes mesures de nature à permettre de réelles améliorations. La C.G.T., pour sa part, n'a qu'à se féliciter d'avoir refusé de donner sa caution à une opération à grand spectacle destinée à faire diversion. Sans doute, le pouvoir et le patronat espèrent-ils que les feux braqués sur le rapport Sudreau noieront dans l'ombre, pour un temps, les graves préoccupations que créent pour tous les salariés l'aggravation du chômage et la montée incessante du coût de la vie. La C.G.T. fera en sorte de ruiner leurs espérances. Elle ne laissera pas duper les travailleurs.

L'évocation, par le rapport, de certaines des revendications exprimées par la C.G.T. concernant le respect et l'extension des droits et des libertés syndicales, les prérogatives des C.E., les moyens d'information et d'intervention dans le domaine des conditions de travail, etc., constitue certes une reconnaissance de la validité de ces revendications, mais ne peut faire illusion. Il s'agit de simples vœux sans conséquences, contredits par le refus persistant du patronat et du gouvernement de satisfaire ces revendications.

La campagne à laquelle ce rapport sert de support est en fait destinée à donner une apparence de nouveauté aux idées et à la pratique de la collaboration des classes. Elle vise, en créant l'illusion d'une par-

ticipation des travailleurs, à faire oublier à ceux-ci leur situation d'exploités.

Le rapport de la Commission Sudreau exalte le rôle joué par l'entreprise capitaliste. Il justifie l'accumulation des profits. Il relance le thème de l'Etat-arbitre, médiateur entre l'entreprise et l'intérêt commun.

En proposant l'institution d'une « cour-surveillance » sans aucune efficacité réelle, il tend à faire cautionner par les représentants des salariés la politique de pillage, de gaspillage et d'exploitation à outrance que les grandes sociétés continueront de diriger hors de tout contrôle.

Il cultive l'illusion de la participation, et tente de donner un regain de lustre à la farce de l'actionariat en proposant un modèle de « société à gestion participative » inspiré d'une loi de 1917 tirée des oubliettes pour la circonstance. Il propose d'étendre « l'intéressement aux bénéficiaires » dont les contribuables font les frais, sans qu'il en coûte rien aux entreprises.

Flattant les cadres et les agents de maîtrise, il cherche à les dissocier des autres catégories de salariés.

Tout en affirmant la légitimité de l'activité des organisations syndicales, il laisse la porte ouverte à une remise en cause de leurs prérogatives et à la mise en selle de la C.F.T.

Il n'y a rien dans tout cela de très nouveau.

L'opération « réforme de l'entreprise » se situe dans le droit fil de toutes les campagnes sur le thème de la collaboration des classes qui l'ont précédée. Elle connaîtra la même existence éphémère et finira de même aux oubliettes. Les travailleurs ne laisseront pas le pouvoir et le patronat se dédouaner par cet artifice des méfaits de leur politique d'austérité et de régression sociale.

La C.G.T., face à cette campagne, entend rappeler :

1) qu'elle a de très nombreuses fois protesté contre les violations répétées des droits syndicaux et contre

l'impunité dont jouit le patronat à cet égard; qu'elle a formulé et fréquemment rappelé ses revendications concernant le respect et l'extension des droits des salariés, de leurs représentants élus dans les entreprises et des organisations syndicales en matière d'information, de consultation, d'intervention, de contrôle et de négociation; qu'en la matière les déclarations d'intention sont sans effet et qu'elle entend obtenir des dispositions concrètes, s'imposant aux employeurs;

2) que ses organisations, à tous les niveaux, s'emploieront à ne pas laisser détourner les travailleurs de la seule voie qui puisse leur permettre de faire barrage à l'aggravation de leurs conditions de vie et de travail: la voie de l'action unie pour leurs revendications, pour la garantie et la progression de leur pouvoir d'achat, l'avancement de l'âge de la retraite, la sécurité de l'emploi, l'amélioration de leurs conditions de travail, le respect et l'extension de leurs libertés et de leurs droits;

3) qu'une véritable réforme de l'entreprise est inséparable d'une politique sociale de progrès; elle n'est pas possible sans une démocratisation de l'ensemble du système économique et par conséquent sans une limitation de la puissance des grands groupes industriels et financiers qui dominent l'économie et l'Etat.

La nationalisation des secteurs clés de l'économie et leur gestion démocratique seront l'un des moyens essentiels par lesquels les travailleurs pourront véritablement intervenir et apporter leur pleine participation au développement économique et à la mise en œuvre d'une politique démocratique et de progrès social.

La voie vers de véritables changements dans l'entreprise comme dans la société passe par ces profondes transformations que préconisent la C.G.T. et le Programme Commun de la gauche.

(Communiqué C.G.T.
du 14 février 1975.)

POUR UNE ACTION SYNDICALE TOUJOURS PLUS RESPONSABLE ET EFFICACE en direction des c. e. et équivalents

par I. Mascarello
secrétaire de la c. g. t.

Il y a trente ans, au sortir de la nuit de l'occupation avec la libération du territoire dans laquelle les forces de la Résistance prirent une large et importante place, notre pays se donnait, en application d'une partie du programme du Conseil National de la Résistance, une législation sociale de progrès, marquée notamment par la mise en place des Comités d'Entreprise et, plus généralement, par le rôle accru donné dans le secteur privé ainsi que dans les entreprises nationales et la fonction publique aux organismes de représentation des travailleurs.

Comités d'Entreprise, Comités Mixtes à la Production, Comités Techniques Paritaires, Commissions Administratives Paritaires, délégations de personnel revêtent des aspects particuliers selon la nature de la branche dont ils dépendent ou le statut qui régit les personnels dans les secteurs nationalisés et public. Leurs prérogatives dans le domaine des problèmes économiques ne sont pas identiques, de même pour la gestion des activités sociales. Mais un point est commun à tous ces organismes, c'est la responsabilité syndicale assumée par tous les militants et militantes qui en sont membres dans les tâches particulières qui leur sont dévolues.

Les Comités d'Entreprise et organismes équivalents sont, en effet, des instruments à la disposition du mouvement syndical qui les utilise pour défendre les intérêts de la classe ouvrière dans des conditions et sur des aspects spécifiques face à l'arbitraire patronal, qu'il s'agisse de l'employeur privé ou de l'Etat-patron. Les élus de la C.G.T. dans ces organismes accomplissent un travail syndical nantis de la confiance des syndiqués qui ont mandaté la direction syndicale pour les présenter aux suffrages des travailleurs et de la force que leur donne le résultat des élections en faveur de la C.G.T.

Dans cet esprit, on comprend combien est déterminante et décisive la responsabilité des organisations confédérées à tous les niveaux pour situer et orienter l'activité des élus de la C.G.T. dans les C.E. et organismes correspondants face aux grands problèmes de l'heure et les objectifs qui en découlent contre l'adversaire de classe, à savoir :

1° l'amélioration des conditions d'existence et notamment l'augmentation des salaires, traitements et retraites, la garantie et la progression du pouvoir d'achat — il y a en France cinq millions de salariés, dont deux millions de femmes, qui perçoivent moins de 1 500 F par mois — ;

2° la lutte pour le plein et le meilleur emploi, contre les licenciements et pour le reclassement préalable à des conditions équivalentes avant toute mesure de compression du personnel ;

3° l'amélioration des conditions de travail, des mesures d'hygiène et de sécurité et pour une véritable politique de prévention en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;

4° le respect, l'extension des droits syndicaux et libertés syndicales ;

5° l'action pour imposer les changements profonds que le Programme Commun de la gauche porte en lui et donc, comme l'exprime le projet de « Document d'Orientation », en vue du prochain Congrès Confédéral,

— retirer aux monopoles les moyens de leur puissance et remettre à la nation les leviers de commande essentiels de l'économie, c'est-à-dire la nationalisation des secteurs-clés et leur gestion démocratique dans le cadre d'une planification également démocratique,

— mettre en œuvre des mesures sociales hardies répondant aux revendications des travailleurs,

— développer, en démocratisant l'économie, l'intervention active et la participation de la masse des travailleurs à la gestion et à la planification ;

6° la contribution au renforcement de la C.G.T., à l'accroissement de son audience, de son autorité et faire en sorte que tous les militants de la C.G.T. — et donc tous ses élus dans les C.E. et organismes similaires — participent concrètement, activement, avec esprit d'initiative et un sens accru des responsabilités à la réalisation indispensable de cet objectif pour mener les travailleurs au succès.

aiguïsement de la lutte de classes

Notre mouvement syndical agit et joue son rôle en fonction du contexte politique, économique et social dans lequel s'exprime, d'une manière toujours plus aiguë, l'antagonisme de classe entre exploités et exploités.

Disposant de moyens de propagande et de pression idéologique énormes, l'adversaire de classe tente de faire croire que la crise dans les pays capitalistes daterait des décisions prises par les pays producteurs de pétrole, de l'augmentation justifiée des redevances réclamées aux compagnies pétrolières. En vérité, il s'agit d'une crise profonde touchant depuis de nombreuses années l'ensemble des pays capitalistes industrialisés et marquée par la coïncidence de la récession de la production et d'un taux d'inflation très élevé. L'inflation et le désordre monétaire sont antérieurs aux décisions des pays producteurs de pétrole. Le développement des aspects actuels de la crise a commencé en 1967 et est allé en s'aggravant. Les déséquilibres des balances des paiements atteignent des chiffres considérables.

Le dérèglement de l'économie capitaliste, l'accumulation de profits extraordinaires (+ 30 % en 1973 par rapport à l'année précédente pour les cinquante premières entreprises françaises), la place prépondérante des sociétés multinationales dans le monde capitaliste, la lutte acharnée pour la conquête de nouveaux marchés et la concurrence de plus en plus exacerbée qui en découle, marquent avec plus d'acuité dans ces dernières périodes la profondeur de la crise et l'instabilité croissante de l'économie capitaliste. N'est-ce pas Sicco Mansholt qui, bien avant l'augmentation des prix du pétrole, fixait comme objectif la mise en œuvre d'une politique d'austérité, d'une économie de pénurie, de mesures visant à la réduction du bien-être matériel, etc. ? Le « partage des sacrifices », la « meilleure répartition de l'ef-

fort», la réduction de la consommation intérieure au profit des exportations, la taxe conjoncturelle comme moyen d'incitation au blocage des salaires ne sont-ils pas, dans notre pays, les aspects concrets de cette politique de régression sociale ? A cela, s'ajoutent les attaques du pouvoir contre les secteurs nationalisés et public. Regroupant quelque cinq millions de salariés, ces secteurs représentent pour l'Etat un potentiel tenant une place décisive dans l'économie par les importants moyens de production et ressources financières dont ils disposent. Or, ces moyens sont utilisés pour maintenir un taux élevé de profits pour les monopoles et faire participer l'Etat au financement de l'accumulation capitaliste. Pour les grandes féodalités industrielles et financières, les amortissements dégressifs, les provisions de toutes sortes, les privilèges fiscaux en cas de fusion, l'avoir fiscal, les déductions pour investissements, les bonifications d'intérêts sont autant de moyens pour réaliser plus de profits aux dépens des contribuables alors que les secteurs public et nationalisés sont à la portion congrue. Les milliards de crédits vont aux Michelin, Citroën, Peugeot, Schneider, Dassault et autres, les mêmes qui paient l'électricité en dessous du prix de revient et bénéficient de privilèges en matière de transports marchandises dans les chemins de fer. Par contre, les livraisons du secteur privé aux entreprises nationales sont facturées au prix fort. Les secteurs rentables sont passés au privé.

Le pouvoir giscardien soutient financièrement Citroën, favorise la concentration Peugeot-Citroën pour tenter de remettre en cause la place prépondérante de Renault dans l'industrie automobile. D'après certaines sources d'information, on préconiserait le changement de statut d'entreprises nationales comme la R.N.U.R. et la S.N.C.F., voire E.G.F., pour favoriser la pénétration de capitaux privés, ce qui est déjà monnaie courante pour la S.N.I.A.S. et la S.N.E.C.M.A. La R.A.T.P. confierait, dès cette année, de nouvelles lignes d'autobus aux sociétés privées de transport qui ont la tendance naturelle d'assurer les dessertes les plus rentables et sans obligation de lourds investissements.

Ainsi donc ce sont des centaines de milliards qui vont à l'ensemble du secteur privé pour financer le redéploiement de l'industrie, c'est-à-dire favoriser les exportations, les investissements à l'étranger au détriment du développement économique du pays et de la consommation intérieure. Tout cela s'inscrit d'ailleurs dans une politique plus globale de lutte contre les entreprises publiques au niveau européen. Déjà le statut de monopole d'Etat de la S.E.I.T.A. (manufacture des tabacs et allumettes) et de la Société Nationale des Poudres est remis en cause. La politique industrielle européenne vise, sous prétexte de supprimer tous les obstacles à la libération des échanges, à accélérer la concentration de la production et du capital à l'échelle internationale, à drainer les fonds publics en faveur des sociétés multinationales, à accaparer les marchés publics qui sont importants en particulier pour des branches d'industrie telles l'aéronautique, l'électronique, de l'électromécanique.

La crise du capitalisme fait apparaître, d'une manière toujours plus évidente, la

contradiction fondamentale entre le caractère social de la production et la propriété privée des moyens de production.

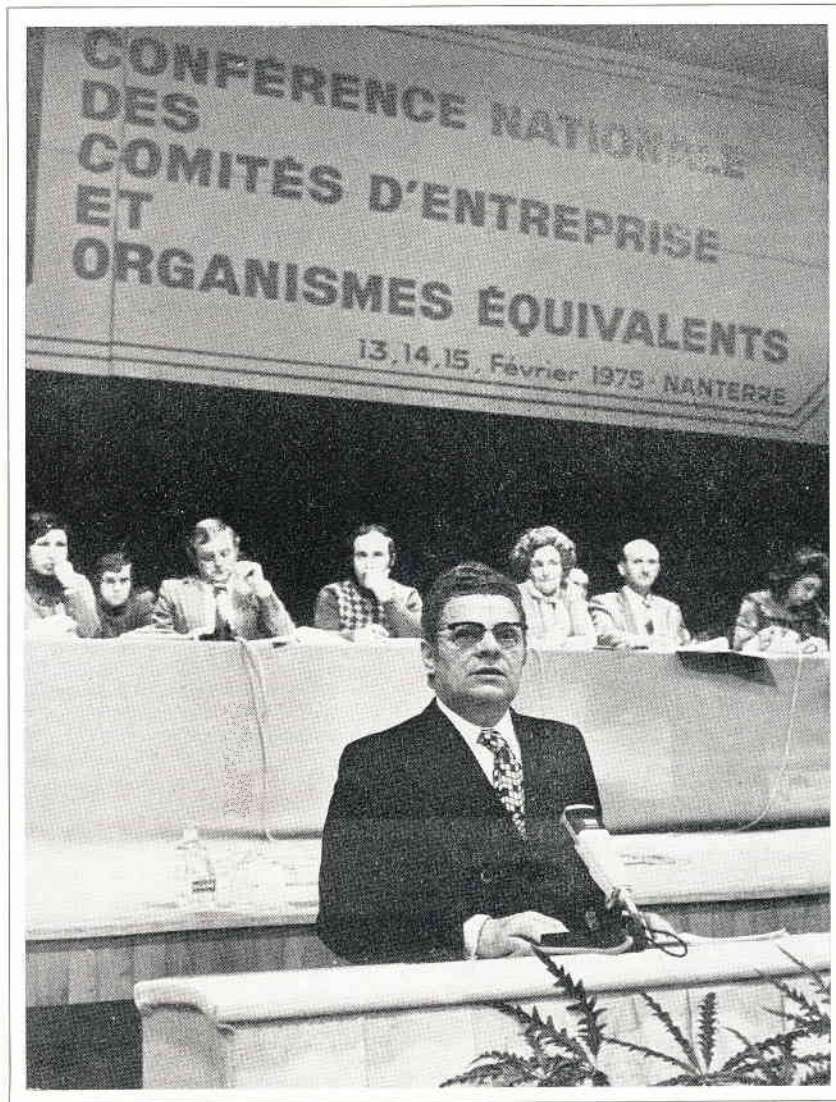
Pour les monopoles, les grandes sociétés capitalistes, l'inflation, les problèmes du pétrole, le désordre monétaire sont des sources de profits considérables. Pour l'Etat, l'inflation permet des rentrées fiscales plus importantes, en particulier par le canal de la T.V.A. Comme l'explique d'une manière édifiante le numéro de juillet 1974 d'«Economie et Politique», toutes les grosses sociétés capitalistes ont vu leurs profits s'enfler au rythme de progression de l'inflation. Autre exemple est le scandale des compagnies pétrolières. Le rapport de la Commission parlementaire d'enquête sur l'activité de ces sociétés — que le procès de Marseille illustre bien — fait ressortir clairement les privilèges exorbitants dont elles bénéficient, et notamment les possibilités légales pour ne pas payer d'impôt, leurs pratiques illégales et frauduleuses, par exemple la tromperie sur le prix d'achat du pétrole brut, les ententes pour se partager les marchés ; tout cela avec la complaisance de milieux du pouvoir.

A l'inverse, pour les travailleurs, c'est la

détérioration du pouvoir d'achat, l'insécurité de l'emploi et l'aggravation de la fiscalité.

Quoi qu'en disent Chirac et Ceyrac, les augmentations nominales de salaires ne couvrent pas les hausses du coût de la vie illustrées par un taux d'inflation oscillant autour de 18 % en un an. Les augmentations de salaires de 18 % et plus ne concernent que quelques entreprises du privé et sont consécutives aux luttes menées par les travailleurs concernés. Dans la fonction publique et le secteur nationalisé, les personnels sont également loin du compte, bien plus en retard encore que dans les entreprises du secteur privé pour certains d'entre eux. Les négociations de la récente période se sont déroulées sur un fond se traduisant par la volonté du pouvoir de faire supporter aux salariés les conséquences de la crise. Il est regrettable que des organisations syndicales puissent continuer à couvrir une telle politique et acceptent de coopérer à la gestion de la crise.

Le gouvernement parle, pour cette année, de maintien du pouvoir d'achat mais il refuse une véritable échelle mobile se référant à un indice d'évolution du coût



1. mascarello, secrétaire de la c.q.t., lors de son intervention de la première journée

de la vie plus en rapport avec la réalité. Mais la dégradation du pouvoir d'achat se mesure également au poids de plus en plus écrasant de la fiscalité de classe sur la classe ouvrière et les masses laborieuses. L'impôt sur les sociétés qui représentait, en 1959, 50 % des recettes fiscales de l'Etat provenant de l'imposition sur les revenus est, en 1973, de 37 %. Face à la politique malfaisante du pouvoir et du patronat, un profond mécontentement s'exprime dans la classe ouvrière qui en supporte les conséquences en premier lieu et le plus durement, mais également dans d'autres couches de la population telles que les petits commerçants, les petits exploitants agricoles, les artisans, etc. Ainsi depuis l'automne, et favorisées par l'existence de l'accord entre la C.G.T. et la C.F.D.T., les actions revendicatives se sont multipliées, marquées notamment par les conflits des marins du « France », de chez Titan-Coder, des Tanneries d'Annonay, de Néogravure, de la S.N.I.A.S., des mineurs de Saint-Florent et de Faulquemont, des personnels de l'ex-O.R.T.F., par les journées nationales du 19 novembre et du 12 décembre derniers, surtout par l'admirable et courageuse grève des postiers.

Il y a actuellement de nombreuses luttes et grèves contre les licenciements — y compris dans des entreprises menacées de fermeture — et de multiples actions revendicatives. Mais, dans d'autres, les conséquences de la crise, le poids de la propagande du pouvoir et du patronat ne sont pas sans effet dans l'esprit de certains travailleurs. La Commission Exécutive de la C.G.T. a examiné la situation la semaine dernière et elle a pris un certain nombre de décisions pour lutter contre la politique anti-sociale du pouvoir. La campagne d'explications que la C.G.T. va développer vise à réfuter les thèmes de l'adversaire sur la crise, ses causes, ses conséquences, à mettre l'accent sur les revendications les plus sensibles, notamment en matière de pouvoir d'achat, de retraites, de durée du travail et d'emploi, à faire connaître les mesures sociales, économiques que la C.G.T. propose pour protéger les travailleurs contre les effets de la crise et assainir la situation économique. Pour cela, va être organisée une vente de masse d'un numéro spécial de « La Vie Ouvrière », accompagnée d'un effort particulier de moyens de propagande portant sur l'édition d'affiches et affichettes, la tenue de cent assemblées, meetings et débats dans le pays à l'appel des organisations C.G.T.

Dans cette campagne, s'inscrit la décision C.G.T.-C.F.D.T. de faire de la première quinzaine de mars une période d'action intense pour les revendications de la main-d'œuvre féminine.

S'appuyant sur la discussion qui doit s'instaurer et se développer sur la base des thèmes contenus dans le projet de « Document d'Orientation » en vue du prochain Congrès Confédéral, cette campagne sera un élément décisif de sa préparation, en même temps qu'elle éclairera les masses sur les possibilités de faire reculer le patronat et le pouvoir pour imposer la satisfaction des revendications.

Comme le dit le projet de « Document d'Orientation » pour le 39^e Congrès Confédéral, « l'essentiel dans la conduite

de la bataille présente est, avec la persévérance, le souci plus indispensable que jamais de la plus large démocratie : démocratie avec les syndiqués qui doivent jouer leur rôle, démocratie avec l'ensemble des travailleurs, pour tenir le plus grand compte de leurs besoins, de leur état d'esprit, définir avec eux à toutes les étapes de la lutte et rechercher la convergence dans les objectifs et les méthodes d'action ».

La lutte de classe s'aiguise non seulement en France mais dans la plupart des pays capitalistes, notamment en Europe occidentale. Les actions revêtent des aspects et des degrés divers, elles sont marquées par les traditions et particularités propres au mouvement syndical de chaque pays. Dans chacun d'eux, comme en France, les travailleurs n'acceptent pas de faire les frais de la crise de la société capitaliste, ils refusent l'austérité et les sacrifices qu'on voudrait leur imposer. Dans ces conditions, alors que les sociétés multinationales étendent leurs tentacules pour accroître leurs profits en aggravant toujours plus l'exploitation de la classe ouvrière, il est absolument nécessaire que se réalise l'unité d'action syndicale en Europe occidentale, que les centrales syndicales coopèrent et recherchent ensemble toutes les initiatives susceptibles de contribuer à la réalisation du front syndical commun contre la politique des monopoles à l'échelle nationale et internationale.

emploi, conditions de travail

S'agissant des problèmes de l'emploi et se référant aux normes élaborées par le B.I.T., la C.G.T. décompte, en décembre dernier, 1 120 000 personnes à la recherche d'un emploi (soit 5 % de la population active) contre 723.400 annoncées par le gouvernement. Les femmes représentent 54 % des personnes à la recherche d'un emploi. Sur 100 chômeurs déclarés, 44 sont des jeunes de moins de 25 ans. Le chômage partiel s'étend, touchant des centaines de milliers de travailleurs et de travailleuses dans les industries de l'automobile, de la chimie, du textile, de l'habillement, des cuirs et peaux, etc. Non seulement il y a des réductions hebdomadaires d'horaires de travail (des entreprises ne font que 24 heures par semaine), mais des usines ferment de une à quatre semaines selon les cas.

On comprend, dans ces conditions, combien il est important de rappeler aux organisations confédérées le rôle que peuvent jouer les élus de la C.G.T. dans les C.E. et organismes équivalents. Si des progrès ont été réalisés, comme l'ont montré des exemples tels que Lip, Rateau, Néogravure, Titan-Coder, il faut bien dire que la question n'est prise en main que lorsqu'elle se pose dans ses manifestations les plus apparentes, c'est-à-dire l'annonce des licenciements. On ne réagit qu'en présence de l'événement. Il convient de tout mettre en œuvre pour exiger une

information et une connaissance permanente de la situation de l'entreprise, de l'évolution de ses structures et de ses effectifs afin de maîtriser préventivement les problèmes de la sécurité de l'emploi.

Il s'agit d'exiger l'application effective de l'Accord national sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 et de la législation sur les C.E., mais également de lutter pour obtenir des pouvoirs nouveaux y compris pour les organismes équivalents dans les secteurs public et nationalisé, à savoir :

— droits de discussion réelle sur le bien-fondé des compressions d'effectifs à partir d'une information complète et contrôlable ;

— droit de décider de la suspension de tous licenciements individuels ou collectifs pour permettre la négociation tant que les salariés concernés n'ont pas été reclassés à des conditions équivalentes ;

— possibilité de recours suspensif à des instances existantes ou à créer ;

— application de ces mêmes dispositions en cas de licenciements pour faillite ;

— bénéfice de toutes ces garanties aux agents non titulaires des entreprises publiques et collectivités locales.

On ne saurait séparer les problèmes relatifs à la politique de l'emploi de l'ensemble des éléments qui en font partie : l'augmentation du pouvoir d'achat, l'avancement de l'âge de la retraite et les actions de formation professionnelle.

Sur ce dernier point, il faut constater que bien des militants dans les entreprises ne sont pas encore familiarisés avec ces questions qui sont pourtant du ressort des C.E. et organismes équivalents du secteur nationalisé. Or, il s'agit, dans le cadre de la délibération obligatoire, d'exprimer et de négocier les revendications sur la formation professionnelle : exercice du droit au congé, analyse et évaluation des besoins, contenu des stages, financement, choix des organismes dispensateurs et tout cela en fonction des diverses catégories de personnel occupé dans l'entreprise. Chaque année, 250 000 jeunes, garçons et filles, sont jetés sur le marché du travail sans aucune formation professionnelle. Des centaines de milliers de travailleurs immigrés ne peuvent bénéficier de la formation professionnelle parce qu'ils ne connaissent pas ou ne maîtrisent pas la langue française, ce qui met en relief l'exigence d'une politique d'alphabétisation dont le financement ne doit pas être imputé sur les fonds de formation professionnelle mais être à la charge du patronat et des pouvoirs publics. 55,7 % de femmes à la recherche d'un emploi sont sans qualification.

Il semble que les travailleurs expriment peu ou difficilement leurs besoins en matière de formation et n'utilisent pas toujours les possibilités du congé-formation. Toutefois, relativement nombreux, ils s'inscrivent dans des cours de promotion sociale en dehors du temps de travail. Sans doute, ce choix de la solution individuelle, en dehors du droit à la formation, est dû, pour l'essentiel, aux difficultés suscitées par le patronat et les pouvoirs publics : insuffisance des moyens d'accueil, incertitude concernant le maintien du salaire pendant le temps de formation, la promotion à l'issue de la formation, etc. Mais n'y a-t-il pas aussi le

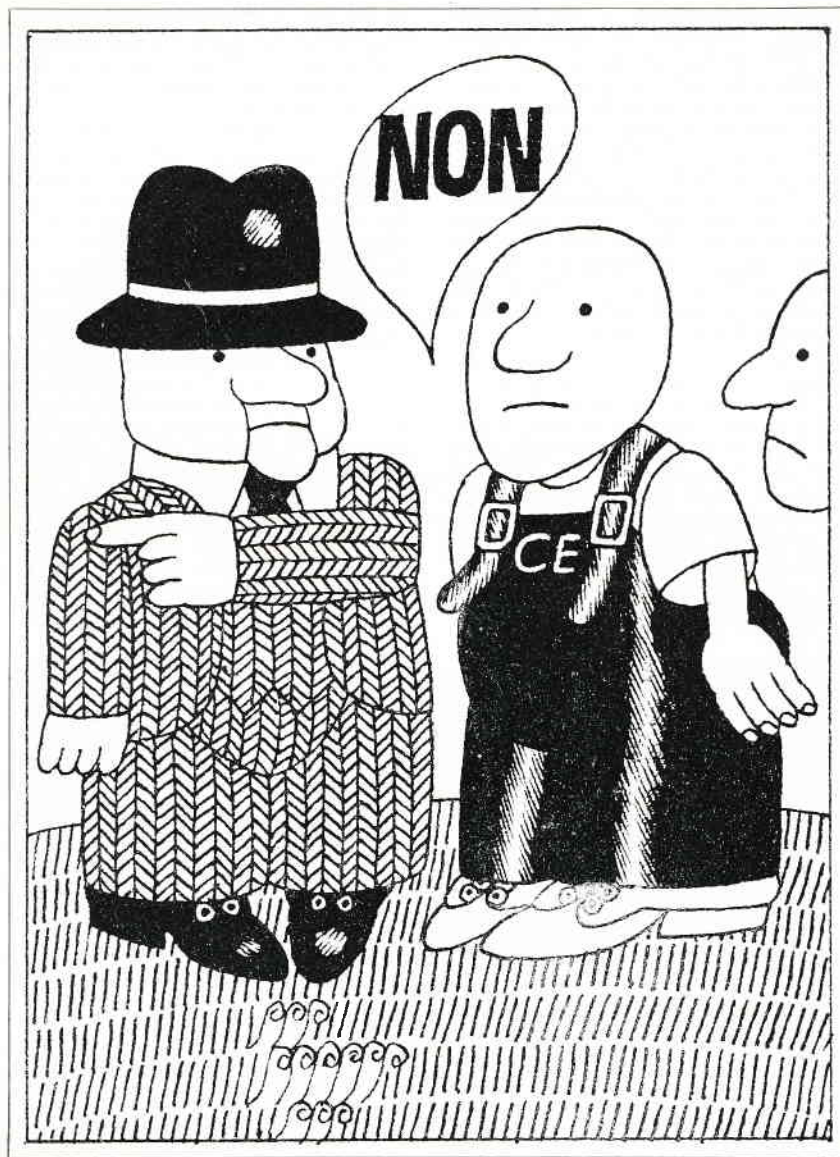
fait que les organisations et les directions syndicales dans l'entreprise, les élus du personnel n'ont pas pris en main suffisamment les problèmes de la formation professionnelle ?

Bien plus encore que les problèmes d'emploi, les revendications de formation professionnelle restent un peu à part, sont prises pour elles-mêmes et pas assez intégrées dans l'ensemble de la politique revendicative. Par exemple, à quoi servira de se battre pour l'ouverture de certains stages aux travailleuses, si on ne lutte pas en même temps contre la discrimination dont elles peuvent être victimes sur le plan des salaires à l'issue de la formation ? A quoi bon demander, dans le centre de formation, des équipements techniques de levage, de manutention automatique des pièces lourdes pour que certains métiers de la métallurgie s'ouvrent aux femmes si, dans le même temps, on ne fait pas monter dans l'entreprise la même revendication dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail ? Nous rendons les revendications en matière de formation professionnelle beaucoup plus accessibles, plus crédibles si elles sont reliées à d'autres revendications. Une des caractéristiques du mouvement revendicatif des récentes années est que les conditions de travail comme les problèmes s'y rattachant sont des motifs d'action pour les travailleurs et se trouvent de plus en plus au départ des luttes au niveau de l'entreprise. Le mécontentement porte sur la charge de travail, son organisation, sa durée, sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les cadences de travail sont accélérées, la production en série développée, avec comme corollaires la parcellisation et la monotonie que l'on retrouve d'ailleurs dans des professions d'employés, ainsi que dans les banques, par exemple.

Des aspects différents se cumulent parfois avec d'autres sur le lieu du travail mais également à l'extérieur de l'entreprise : durée du trajet (dans la grande banlieue de la région parisienne, pour 40 % des salariés, le temps de parcours s'élève à plus de 2 heures), conditions de transport, logement, insuffisance des équipements sociaux.

L'aggravation des conditions de travail, qui résulte d'une exploitation renforcée de la part des employeurs, est la cause essentielle du nombre important d'accidents du travail et de maladies professionnelles. 11 322 morts au travail en cinq ans, sans compter les mines, E.D.F., S.N.C.F. et l'agriculture. 42 tués à Liévin, 3 morts à Lens, 900 tués en un an dans la construction, les sidérurgistes paient également un lourd tribut à l'insécurité du travail (73 tués depuis la création d'Usinor-Dunkerque, 270 tués en douze ans dans la sidérurgie lorraine). C'est vrai, pour n'en rester qu'aux exemples cités, qu'il s'agit d'industrie aux professions dangereuses, mais les accidents pourraient être évités si les directions patronales appliquaient la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité, notamment dans le domaine de la prévention, au lieu de donner la priorité à la recherche du profit maximal et immédiat.

Les statistiques, publiées par la Caisse Nationale de l'assurance maladie des tra-



vailleurs salariés, font ressortir que, de 1968 à 1972, pour les ouvriers et apprentis, les accidents occasionnant un arrêt de travail ont augmenté de 11 %, les accidents graves de 14 % alors que les effectifs occupés ne variaient, en plus, que de 9 %. Les incapacités temporaires pour cause de maladies à l'occasion du travail progressaient de 22 %.

Dans l'industrie électronique, l'âge moyen des femmes O.S. est de 25 ans, dans les ateliers de confection de 21 ans. Les travaux sont tellement pénibles, épuisants que souvent l'âge limite d'embauche est fixé à 30 ans. Les jeunes — et parmi eux les jeunes filles — sont ainsi les victimes de conditions de travail qu'ils paient de leur santé physique et morale.

Pendant ce temps, le nombre de services médicaux du travail passe de 3 930 en 1966 à 3 310 en 1972, soit 620 de moins pour un effectif salarié en augmentation de 1 147 685 personnes (7 979 000 en 1966 — 9 126 685 en 1972). Il y avait, en 1972, 962 médecins du travail de plus qu'en 1966 mais il s'agit de ceux utilisés à temps partiel. La responsabilité du pa-

tronat et du pouvoir est engagée en matière d'implantation et d'organisation des services médicaux du travail, d'insuffisance de formation et de perfectionnement (484 reçus en 1971 au Certificat d'études spécialisées de Médecine du Travail).

Mais l'argent existe lorsqu'il s'agit de payer des sociétés privées recrutant des médecins sous contrat ou à la vacation pour contrôler et vérifier les prescriptions du médecin traitant prévoyant l'arrêt de travail pour cause de maladie. Nous devons lutter contre de telles pratiques et faire en sorte que le droit de contrôle reste une prérogative de la Sécurité Sociale. Tout récemment, d'ailleurs, des médecins ont élevé une énergique protestation contre les allusions faites à propos d'arrêts de travail et d'exams de laboratoire accordés, paraît-il, trop facilement et contre la mise en place de médecins contrôleurs patronaux alors que des médecins du travail sont licenciés parce qu'ils refusent d'être les hommes liges du patronat.

Nous faisons nôtre la définition donnée

par le Comité Mixte de l'O.I.T.-O.M.S. d'hygiène industrielle, en 1950, à savoir que la Médecine du Travail doit avoir comme mission de « promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique, mental et social des travailleurs dans toutes les professions, prévenir tout dommage causé à la sécurité de ceux-ci par leurs conditions de travail, les protéger dans leur emploi contre les risques d'agents préjudiciables à leur santé, placer et maintenir les travailleurs dans un emploi convenant à leurs aptitudes physiologiques et psychologiques, en somme adapter le travail à l'homme ».

Les négociations avec le patronat durent depuis dix mois et sans résultat sérieux. Le C.N.P.F. persiste à refuser des dispositions valables en matière d'amélioration des conditions de travail obligatoirement applicables par le patronat. Mais la C.G.T. ne saurait se contenter de vagues intentions, ni de l'opération diversion avec la nomination de « Monsieur Sécurité » annoncée à grand fracas de publicité. Elle exige que soient prises en considération les propositions qu'elle a soumises

au C.N.P.F. à l'ouverture des discussions. Nous comprenons que le développement des techniques et leur application dans le processus de production comportent des impératifs en matière d'organisation du travail mais, en régime capitaliste, il ne faut pas séparer cet aspect de la recherche, par les directions patronales, de la rentabilisation maximale et rapide des capitaux, donc de l'aggravation de l'exploitation.

Les organisations confédérées doivent utiliser les possibilités offertes par l'existence des C.E. et organismes équivalents pour exiger la réduction des cadences de travail, l'augmentation des effectifs dans les équipes et chaînes de production, des temps de pause, la réduction du temps de travail sans perte de salaire (il y a encore des journées de plus de 10 heures et des semaines de travail à 50 heures), une rémunération et une qualification plus élevées avec un travail rendu moins pénible.

Dans le domaine de la prévention, de l'hygiène et de la sécurité du travail, l'action doit se développer pour :

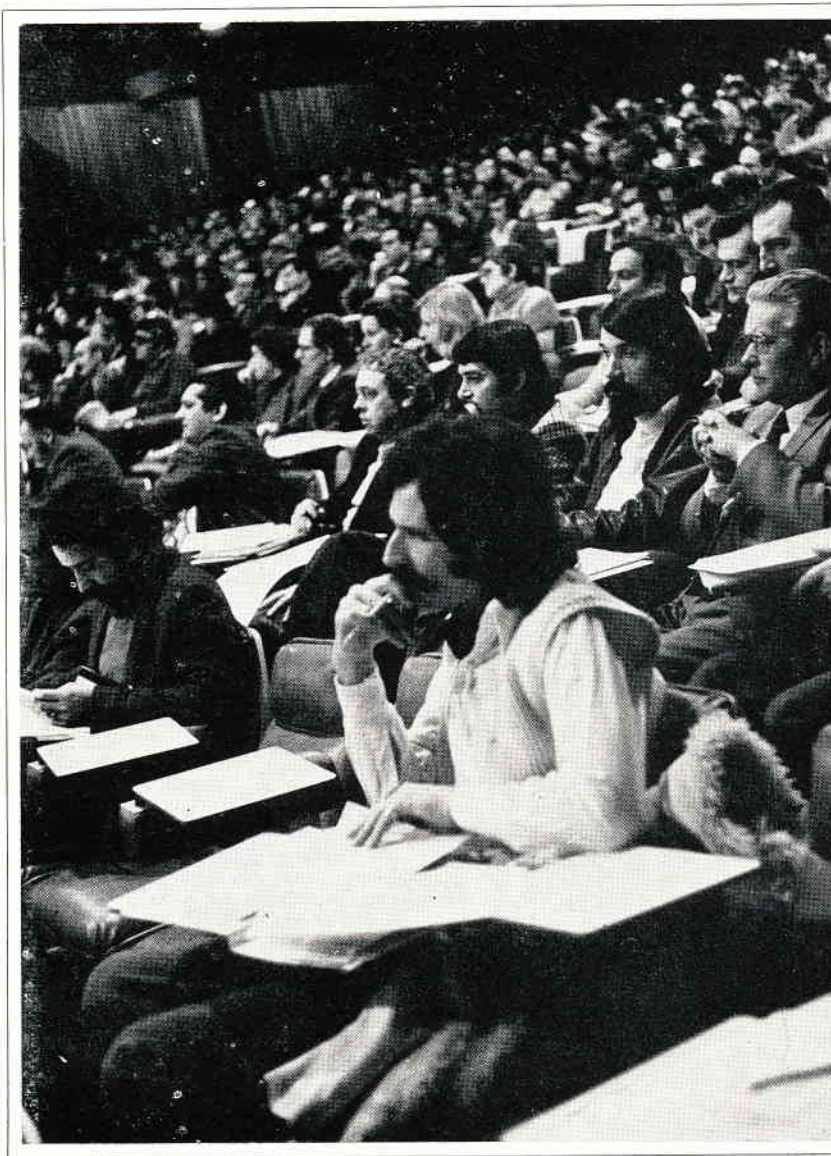
— l'obligation et l'extension de la mise en place de C.H.S. avec des membres élus par le personnel, disposant du temps nécessaire à l'accomplissement de leur mission, de pouvoirs étendus tels que le droit de mener toutes investigations nécessaires et d'arrêter le travail dans le cas où celui-ci présenterait un caractère dangereux ;

— la mise en place, sous le contrôle des représentants du personnel, d'une véritable Médecine du Travail autonome ou inter-entreprise donnant aux médecins les moyens d'exercer effectivement leur mission, garantissant leur indépendance vis-à-vis de l'employeur aussi bien dans les entreprises privées que dans les secteurs nationalisés et la fonction publique.

à propos de " la réforme de l'entreprise "

Ce survol économique et social, rapide et succinct, doit néanmoins attirer l'attention des militants sur la nécessité absolue de porter un soin particulier à l'examen de la situation, du contexte dans lequel elle évolue afin d'être en mesure d'apporter une contribution active, réfléchie et responsable à l'organisation de l'action, à la conduite des luttes, à la réalisation de l'unité. Cela demande un intense travail pour nos syndicats, nos organisations confédérées et notamment le développement, en toutes circonstances et à tous les niveaux, de leur activité spécifique au titre de la C.G.T. Dans cet esprit, il s'agit de comprendre que nous devons assumer nos responsabilités dans tous les secteurs d'activité syndicale. Tout doit avancer, faute de quoi l'adversaire détecte le point faible, tente de s'y engouffrer et d'élargir la brèche à son profit. Patronat et pouvoir, quoi qu'ils puissent en dire de-ci, de-là, n'aiment pas les syndicats (sauf la C.F.T., bien sûr). Ils n'aiment surtout pas la C.G.T. parce qu'elle est une organisation de masse dont l'activité repose sur des positions de classe et une fidélité inébranlable à la classe ouvrière. Or, dans les entreprises, le patronat ne dédaigne pas le C.E. comme interlocuteur. Il faut reconnaître qu'il parvient parfois à y semer le trouble et la confusion. Il y développe des thèmes de diversion détournant des problèmes réels, donc des véritables solutions. On discute de la forme mais on ignore le fond pour y développer l'esprit de collaboration de classe.

Pouvoir et patronat ont conscience du développement de l'action revendicative depuis plusieurs mois et de l'impact du Programme Commun de la gauche sur les masses populaires. Ils ressentent, avec acuité, l'aiguïssement du combat de classe. Ils comprennent que cela représente la mise en mouvement de forces capables non seulement de les contraindre à des reculs sérieux en matière de revendications mais également d'exprimer, avec toujours plus de force, la volonté d'imposer une politique plus conforme aux intérêts de la classe ouvrière, des masses laborieuses et de la Nation.



Aussi la bataille idéologique est-elle parvenue à un degré d'intensité jamais égalé. La bourgeoisie multiplie ses efforts pour faire triompher ses conceptions de collaboration de classe, notamment avec l'intéressement, l'actionnariat ouvrier, la participation, la concertation, l'enrichissement des tâches, l'organisation du travail par petites unités de production, etc. Et maintenant avec la prétendue « réforme de l'entreprise » ! Réforme ayant pour objet, d'après la Commission Sudreau chargée de la définir, « de ne pas compliquer la vie des chefs d'entreprise » et de parvenir, selon M. Durafour, Ministre du Travail, « à ce que les salariés et la direction parlent le même langage ».

En vérité, il s'agit de faire croire que le capitalisme peut être amendé, qu'il n'est pas nécessaire de lutter pour transformer fondamentalement la société. La campagne développée par le patronat et le pouvoir, notamment ces dernières années, sur la nécessité d'améliorer l'information et la formation économiques dans les entreprises, relève de cet objectif de classe. M. Serge Dassault, orfèvre en la matière, l'a écrit tout bonnement dans « Le Monde » du 13 juin 1974 : « La formation économique est le point de départ d'une meilleure compréhension des problèmes de l'entreprise », c'est-à-dire, précisons-nous, des intérêts capitalistes.

Qu'il s'agisse du secteur privé, des entreprises nationalisées ou de la fonction publique, l'accent est mis sur les rapports humains, la nécessité d'un bon climat social, notamment pour surmonter « ensemble » la crise en se répartissant les sacrifices. Comme le déclare sans ambage M. Chotard, Vice-Président du C.N.P.F., il s'agit « de réfléchir à une politique sociale compatible avec une croissance affaiblie ».

On met l'accent sur la méthode dite de « l'enrichissement des tâches », sur la constitution de groupes autonomes de production par atelier, par équipe, ce qui — ainsi que l'explique un spécialiste dans la revue « Entreprise » du 11 juillet 1974 — se traduit par une diminution notable des temps morts, une productivité accrue, la baisse de l'absentéisme, une diminution du taux de renouvellement de la main-d'œuvre, une amélioration de la qualité des produits. Ce que le spécialiste a soin d'omettre, c'est le montant des surprofits réalisés avec de telles méthodes.

On soigne l'ambiance et l'accueil dans les entreprises, mais des ateliers peints aux couleurs les plus vives ne purifient pas l'atmosphère, la musique ambiante n'étouffe pas le bruit, les fleurs dans la cour ne suppriment pas l'exploitation capitaliste.

On organise des stages, des séminaires, des colloques, en s'efforçant d'y entraîner des militants de la C.G.T., notamment parmi les élus dans les C.E. et organismes correspondants des secteurs public et nationalisé, ainsi que cela se passe à la S.N.C.F., à E.G.F., aux P.T.T. Le comble, dans cette affaire, c'est que le patronat utilise à ces fins les fonds de la formation professionnelle.

Dans la fonction publique, la réforme de l'entreprise conduit à modifier le mode de recrutement des fonctionnaires, à remettre en cause la notion de statut national avec les garanties qu'il comporte, notamment en

matière de définition du salaire sur la base nationale. Elle sert de point d'appui pour développer une politique de défonctionnarisation et de privatisation, en particulier dans les P.T.T.

C'est également au nom de la réforme de l'entreprise que l'ex-O.R.T.F. a été démantelée et que 200 journalistes restent sans emploi.

Les efforts déployés pour instaurer le travail à temps partiel, les horaires variables, flexibles, mobiles, souples, à la carte n'ont d'autre but que de laisser croire au salarié qu'il décide librement de son horaire de travail. Ces possibilités, alléchantes au départ, ne sont pas à rejeter par principe. Dans la pratique, toutefois, on arrive très vite, si l'on n'y prend garde, à l'abandon ou à la remise en cause d'avantages acquis : temps de pause, temps consacré aux repas, majoration des heures supplémentaires, avantages accordés aux femmes enceintes, etc.

La réforme de l'entreprise se situe dans l'objectif de la bourgeoisie d'amender le capitalisme pour éviter, selon un auteur, « qu'il ne se détruise et disparaisse ». Par ce moyen, l'adversaire de classe tente de récupérer, à son profit, les aspirations profondes des travailleurs à des changements réels, à plus de démocratie, en vue de prolonger le système d'exploitation et donner l'illusion que désormais les travailleurs auront leur mot à dire.

On voit donc qu'il ne s'agit pas d'une petite affaire et que les organisations confédérées doivent s'en préoccuper pour que l'ensemble des militants soient idéologiquement armés pour le faire.

D'autant que, sous couvert de réforme de l'entreprise, se développe une campagne contre les organisations syndicales représentatives visant à instituer, dès le premier tour des élections professionnelles dans les entreprises, la possibilité de dépôt de candidatures « libres » au nom de la liberté. Nous ne permettrons pas que soit portée atteinte au droit syndical et aux prérogatives des syndicats que la classe ouvrière a conquis de haute lutte. Nous ne permettrons pas que des officines du genre C.F.T. — celle-ci poussant l'outrecuidance jusqu'à traduire Marcel Caille, Secrétaire de la C.G.T., devant les tribunaux — puissent s'arroger le droit de se considérer comme des syndicats, alors que leurs hommes de main et leurs commandos se livrent à des agressions contre des travailleurs avec la complicité de directions comme Berliet, Peugeot, Citroën et Chrysler-France. La C.G.T. poursuivra sa campagne de dénonciation de tels agissements. Son dossier, dont certains éléments ont été publiés, comporte encore bien des preuves, des documents et des témoignages irréfutables. Elle le tient à la disposition de la justice et le fera connaître à l'opinion publique. Les travailleurs, avec la C.G.T. à leur tête, lutteront avec force pour imposer l'exercice des droits syndicaux et notamment l'application de la Loi de décembre 1968, l'élargissement des libertés syndicales. Ils agiront pour mettre en échec, sous couvert de réforme de l'entreprise, un « syndicalisme » à la solde du patronat, tout dévoué au pouvoir et prêt à aider l'adversaire de classe à gérer la crise sur le dos de la classe ouvrière.

Le rapport Sudreau, rendu public ce jour, n'est en rien de nature à poser les pro-

blèmes réels d'une réforme fondamentale de l'entreprise. Sous le couvert de formules en trompe-l'œil, comme par exemple la co-surveillance, il ne vise en définitive qu'à tenter de perfectionner l'exploitation des travailleurs en développant l'esprit de collaboration de classe. La véritable réforme de l'entreprise passe par la démocratisation de l'économie et de sa gestion, notamment au niveau des entreprises. Mais, sans attendre ces transformations fondamentales, il est possible de lutter pour limiter l'arbitraire patronal, améliorer les droits et possibilités d'intervention des salariés, de leurs représentants et des organisations syndicales, notamment en matière d'information, de consultation, de négociation et de contrôle.

Nous devons agir avec force pour imposer dans les entreprises une véritable information de caractère économique pour les C.E. et pour les organismes équivalents des secteurs public et nationalisé. Si nous voulons mener notre combat sur des bases solides, avec une argumentation appropriée pour rassembler les travailleurs dans l'action revendicative, l'information économique est indispensable, mais elle ne doit pas être cantonnée à la situation de l'établissement.

de l'information économique

L'information, pour être complète, doit porter sur tous les éléments intéressant la marche et la gestion de l'entreprise, de la société, du groupe. Elle doit permettre de connaître les objectifs et les perspectives de la société non seulement pour l'exercice à venir mais à long terme. Elle doit comprendre les entreprises en sous-traitance et fournir tous les éléments d'appréciation sur les contrats passés avec la société qui les utilisent.

L'information doit également porter sur la situation de la branche, y compris, si nécessaire, sur le plan international. C'est tellement évident si on jette un coup d'œil sur quelques luttes significatives dans les derniers mois :

○ A la S.N.I.A.S., les actions pour le développement de la fabrication du Concorde posent le problème de l'avenir de l'ensemble de l'industrie aéronautique et de l'aviation civile ;

○ Chez Titan-Coder, la lutte pour le maintien en activité des divers établissements ne peut être séparée de la situation dans la branche des poids lourds ;

○ Sur le « France », c'était toute la question de l'avenir de la marine marchande qui était posée.

De même à Annonay pour l'industrie du cuir, à Faulquemont et Saint-Florent pour la politique charbonnière.

Ainsi, d'une manière générale, on constate que les travailleurs luttent pour le maintien de l'emploi, la sauvegarde de l'outil de travail, mais qu'en même temps ils posent le problème du développement économique d'importants secteurs de production et finalement mettent en cause la politique économique du pouvoir et du patronat.

Ce dernier s'efforce de livrer les informations économiques aux seuls membres du C.E. en faisant souvent usage de son droit à leur notifier le caractère confidentiel de

ces informations. Tous les éléments d'appréciation fournis par la direction doivent pouvoir être discutés et contrôlés, ce qui suppose le droit d'accès à tous les documents permettant d'en vérifier l'authenticité. L'examen du bilan, avec l'assistance d'un expert-comptable librement choisi, doit être rendu obligatoire dans toutes les entreprises quel que soit son statut juridique. Il est inadmissible que Michelin, qui occupe 90.000 personnes dont la moitié en France, qui dispose d'une société « holding » en Suisse et occupe le cinquième rang mondial pour la production de pneus, ne soit pas assujéti à la loi pour l'examen du bilan avec assistance d'un expert-comptable désigné par le C.E., et cela parce qu'elle est une société en commandite par action et non une société anonyme. Il est nécessaire que les informations économiques soient diffusées et commentées auprès des travailleurs ; l'organisation syndicale doit y veiller en prenant toutes les initiatives utiles : assemblées, diffusion de tracts, édition du journal d'entreprise, affichage dans les panneaux syndicaux, etc.

Nous pensons également qu'il faut faire avancer la revendication du versement, par

l'employeur, d'une contribution financière supplémentaire pour permettre au C.E. de disposer, à son compte ou avec d'autres C.E., d'un service d'étude, de recherche et d'information économiques sans ingérence patronale.

pour des comités centraux de groupe

Les « Peuples » n^{os} 934 et 942... donnent des explications plus détaillées et dispensent d'en dire davantage sur les problèmes relatifs à l'information économique et les revendications qui en découlent.

Il faut néanmoins s'arrêter un instant sur notre revendication de la mise en place du Comité Central de Groupe.

La concentration capitaliste, favorisée par l'Etat, se réalise dans les conditions complexes du développement de plus en plus contradictoire des forces productives et des rapports de production. De grands

groupes industriels et financiers, maîtres de l'économie, dominent le pouvoir politique et l'utilisent à leur profit. Ainsi, dans notre pays, une dizaine de grands groupes financiers détiennent les principaux leviers de commande de l'industrie.

I.T.T., General Motors, I.B.M., C.G.E., Thomson occupent des dizaines et des dizaines de milliers de travailleurs. Rhône-Poulenc, Saint-Gobain / Pont-à-Mousson, C.G.E., Thomson ont des chiffres d'affaires colossaux.

La concentration capitaliste se développe avec ses contradictions et ses contractions sur le plan national comme international, elle les exacerbe.

Prises de participation, contrôle financier, constitution de sociétés « holdings » et groupements d'intérêt économique, fusions, absorptions sont les caractéristiques les plus en vue de la concentration capitaliste au stade actuel. Ainsi, des sociétés de taille internationale se servent de formules qui consistent, comme on l'explique dans la revue de l'U.G.I.C.T. « Options », « à répartir entre des établissements situés dans divers pays les différentes phases des opérations de transformations : l'entreprise fabrique certains composants dans un pays, dispose d'ateliers de montage dans un autre, établit ailleurs des centres de recherche, etc. ».

Il est absolument indispensable qu'au niveau des établissements, des entreprises et des sociétés composant le groupe dans notre pays, notre mouvement syndical prenne en main la coordination de l'activité syndicale sans la corsefer mais, au contraire, en impulsant l'activité dans chaque établissement en fonction des particularités et possibilités de chacun d'eux. Cette coordination syndicale étant assurée, il faut lutter pour imposer la constitution du Comité Central de Groupe, revendication de la C.G.T. depuis 1965.

Le Comité Central de Groupe devrait, ainsi que le prévoit le projet de résolution sur les questions économiques :

1^o avoir des informations globales sur la situation économique de l'ensemble du groupe, sur toutes les questions en rapport direct avec les conditions de travail, le niveau de vie des travailleurs occupés et sur la politique de la direction du groupe ;

2^o avoir connaissance des comptes consolidés des sociétés mères et des filiales afin de pouvoir disposer des éléments d'ensemble d'où se dégagent une situation réelle — et non pas fragmentaire — ainsi que les perspectives économiques à moyen et long termes ;

3^o avoir la possibilité de se faire assister par un expert-comptable ayant accès à tous les documents indispensables à la connaissance de ces comptes consolidés ;

4^o contribuer, par l'apport de ses militants dans l'activité des syndicats C.G.T. des établissements du groupe, à aider l'organisation syndicale dans son action pour la défense des intérêts des travailleurs concernés en rapport avec les situations particulières qui existent et dont il faut tenir compte.

Avec l'existence des sociétés multinationales, une attention particulière devrait être apportée par les C.E. à leurs échanges et contacts internationaux. L'exemple du C.C.E. de la R.N.U.R., qui a pris, en accord avec le syndicat, l'initiative de réunir des représentants des travailleurs d'usines sises en

des travailleuses de l'In.s.e.e./rouen aux métaux de chez renault. contre les licenciements



divers pays, nous semble devoir être pris en considération.

Nous assistons à un développement sans précédent des sciences et des techniques, la technologie la plus avancée est mise en œuvre dans le processus de production, la modernisation de l'appareil de production est extrêmement rapide dans certaines branches de l'industrie et — malgré les problèmes de l'emploi qui les assaillent — le nombre de techniciens, cadres et ingénieurs s'accroît.

Comprendre, assimiler, analyser la marche d'une entreprise dans le cadre de l'économie moderne, son évolution et ses mutations avec leurs conséquences prévisibles sur la production, l'emploi de la main-d'œuvre et l'organisation du travail demandent une connaissance scientifique et technique.

Or, la technicité de l'information est une arme favorite du patronat qui l'utilise pour brouiller les esprits. Avec la technique, le patronat s'efforce d'estomper les problèmes de classe et de faire accepter ses solutions. Pourquoi ignorer alors les possibilités qui s'offrent à nous d'utiliser les cadres et ingénieurs pour mieux comprendre ces problèmes et les maîtriser ? « La participation directe, dit Serge Dassault, consiste à faire passer l'information auprès des salariés par les circuits hiérarchiques. » Outre ce que contient cette formule comme négation de l'existence de l'organisation syndicale et de représentants du personnel pour recevoir l'information, on notera le soin particulier avec lequel les directions veillent à utiliser les cadres. C'est quotidiennement qu'ils sont l'objet de pressions de toutes sortes de la part du patronat. N'avons-nous pas à organiser nos propres contacts, nos rapports, nos discussions avec les ingénieurs, cadres et techniciens qui, en définitive, supportent également de plus en plus les conséquences de la crise de la société capitaliste ? Il faut donc rechercher leur concours, leur appui et les soutenir en particulier lorsque les directions veulent les rendre responsables des erreurs de gestion de l'entreprise. La solidarité qui doit s'instaurer entre toutes les catégories de personnel face à l'adversaire commun, le patron, mettra en échec les tentatives de mise en place des commissions de concertation des cadres prônées par le C.N.P.F. et la C.G.C. Nos camarades de l'U.G.I.C.T. ne manqueront pas de vous en expliquer la nature avec l'exemple de cette mise en place chez Messier à Montrouge. Nous devons inciter les C.E. à constituer des groupes de travail avec les ingénieurs, cadres et techniciens pour qu'ils puissent discuter entre eux, apporter leur contribution à l'activité syndicale comme aux tâches du C.E. Tout en étant bénéfique pour notre travail, nous renforcerons l'autorité de la C.G.T. dans ces catégories et lui donneront une audience accrue.

en définitive... une responsabilité syndicale !

Il est absolument normal et indispensable que nous exigions des directions patronales

des entreprises privées, nationalisées et publiques le maximum d'informations économiques mais nous devons comprendre que le pendant naturel, le pendant de classe à ces informations, ce sont les nôtres. Les décisions de la C.E. de la C.G.T., la semaine dernière, sont une illustration dans le moment présent — devant les problèmes de l'heure — de la volonté de notre Centrale de tenir toute sa place dans la bataille idéologique pour le triomphe de nos idées et de nos solutions face aux moyens énormes dont dispose le patronat avec les chaînes de radio et télévision, la presse quotidienne aux ordres, les périodiques au contenu fumeux, idéaliste, corrosif pour la pensée de chacun et les journaux patronaux d'entreprises qui touchent ensemble quelque 18 millions de lecteurs. Le contrepoison ! C'est l'existence de la C.G.T. et sa force, le nombre de ses militants avec un attachement à l'organisation et à son orientation de classe, leur dévouement et leur clairvoyance, leur courage et leur aptitude à maîtriser les situations les plus complexes dans l'intérêt des travailleurs. Il faut reconnaître que ce n'est pas si mal du tout.

Mais il y a encore plus ! Il y a « la V.O. », le journal officiel de la C.G.T. qui, chaque semaine, dénonce la politique malfaisante du pouvoir et du patronat, apporte des arguments pour contrebattre ceux de l'adversaire de classe, montre le chemin à suivre, apporte la lumière et réchauffe les cœurs lorsque les choses apparaissent parfois confuses dans certains esprits. La diffusion de « la V.O. » dans les entreprises et sa progression doit être l'affaire non seulement des milliers de diffuseurs qui assument cette tâche mais de tous les militants, y compris des élus dans les C.E. et organismes correspondants, dans les secteurs public et nationalisé.

Dans cet esprit, nous appelons les organisations confédérées à mettre tout en œuvre pour assurer, dans les meilleures conditions et sur une base de masse, l'application des décisions de la C.E. de la C.G.T., en particulier pour la diffusion du numéro spécial de masse de « la V.O. » qui va être édité prochainement. Nous n'aurons garde d'oublier qu'en cette année 1975, « Année Internationale de la Femme », mais également celle du 20^e anniversaire du journal féminin de la C.G.T., « Antoinette », les organisations confédérées devraient apporter un soin particulier à faire progresser sa diffusion pour gagner toujours plus de travailleuses à notre combat.

Souvent, nous revenons sur la nature complexe des problèmes et la nécessité de les maîtriser pour faire avancer nos solutions de classe. La réponse ne peut jaillir spontanément. Elle résulte d'une connaissance approfondie de la situation, de ses causes, des remèdes à y apporter. Cela s'acquiert par l'expérience du combat quotidien, par l'étude et la réflexion qui supposent la lecture de la presse confédérale réservée aux militants. « Le Peuple » est cet outil incomparable. Il faut le faire connaître davantage, notamment faire en sorte qu'il soit dans les mains de tous les élus de la C.G.T. dans les C.E. et organismes équivalents. Je soulignerai également l'apport particulier et judicieux de la revue de l'U.G.I.C.T., « Options », dont les études sur divers points sont remarquables.

Mais, de plus, la C.G.T. est la seule orga-



nisation syndicale à pouvoir disposer d'une revue — qui plus est, de qualité — pour traiter de toutes les questions relevant des responsabilités des élus de la C.G.T. dans les C.E. et organismes correspondants et de celles des organisations confédérées pour mener, dans les meilleures conditions, leur activité en direction de ces institutions.

« La Vie des Collectivités Ouvrières » est un outil sans pareil dans le mouvement syndical de notre pays pour mieux comprendre les aspects économiques et sociaux des responsabilités syndicales assumées dans les C.E. et organismes équivalents. Il suffit de jeter un coup d'œil sur les sommaires des deux numéros qui se trouvent dans vos dossiers pour vous en rendre compte. Nous disons et répétons que les Fédérations et les Unions Départementales se doivent d'examiner le problème de la diffusion de « la V.C.O. », dans leurs syndicats, dans leur département. C'est indispensable quand on voit le nombre de sollicitations dont la Confédération est l'objet pour répondre à des questions posées par des camarades qui ne trouvent pas la réponse au niveau de leur syndicat, ce qui peut, parfois, se comprendre, mais ne la reçoit pas non plus de leur U.D. et, il faut le dire, de leur Fédération. Finalement, travailler à augmenter la diffusion de « la V.C.O. », c'est se faciliter la tâche à tous les niveaux.

Et puisque le patronat parle de plus en plus de prodiguer l'information économique, pourquoi n'exigerions-nous pas une application large de l'Article 20 de la Loi sur les C.E. qui dispose que « le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du Comité un local convenable, le matériel et, éventuellement, le personnel indispensable pour ses réunions et son secrétariat » ? Comme le précise notre camarade Maurice Cohen dans son remarquable ouvrage « Le Droit des Comités d'Entreprise — que je vous recommande de faire acheter par votre syndicat et votre C.E. — : « Ce matériel doit comprendre aussi, à notre avis, la documentation nécessaire aux membres du Comité. En effet, le C.E. est une personne civile. Son fonctionnement s'apparente à celui d'un Conseil d'Administration de société. Ses attributions économiques et sociales nécessitent des informations qui ne s'improvisent pas, tant sur la législation et



la jurisprudence que sur les expériences et les réalisations des autres C.E. Le chef d'entreprise dispose d'ailleurs, pour ses propres services du personnel, de cette documentation. Il est donc indispensable que les membres du Comité disposent de la documentation relative à leur activité, y compris — le cas échéant — celle éditée par l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent. En pratique, cette question est réglée par accord. Dans le cas contraire, le Comité fournit à ses membres, sur ses propres fonds, les ouvrages et abonnements nécessaires. » Notre revendication d'une contribution supplémentaire pour permettre au C.E. de disposer d'un service d'étude et de documentation économiques répond également à ce souci.

Il s'agit de placer l'ensemble des militants de la C.G.T., dont les élus dans les C.E. et organismes équivalents, en mesure de jouer pleinement leur rôle sur le plan économique pour contribuer à ce que le syndicat définit, dans les meilleures conditions, les revendications les plus justes, les plus sensibles, les formes d'actions les plus adaptées aux possibilités et situations concrètes, c'est-à-dire à faire en sorte que s'accroissent l'autorité comme l'influence de la C.G.T. et favoriser un recrutement de masse. Car la C.G.T. doit être présente partout, puissante, structurée, fonctionnant démocratiquement, ouverte à tous les salariés, prenant résolument l'initiative de l'action et se plaçant à la tête des luttes. C'est indispensable sur le plan de l'établissement face à la direction comme sur un plan plus général pour affronter, avec succès, le patronat et le pouvoir pour l'aboutissement des revendications et imposer une autre politique, celle contenue dans le Programme Commun de la gauche qui, entre autres, prévoit la démocratie dans l'entreprise et la gestion démocratique, l'intervention des travailleurs et de leurs organisations, des pouvoirs de contrôle, une information réelle, l'extension du secteur nationalisé et la planification démocratique. L'enjeu est capital et explique l'exacerbation

des antagonismes de classe et la dimension prise par les luttes syndicales.

Les militants de la C.G.T. dans les C.E. et organismes équivalents des secteurs public et nationalisé doivent être parmi les plus actifs, les plus entreprenants et les plus audacieux pour apporter pleinement leur contribution à la campagne de renforcement de la C.G.T. ; d'autant qu'ils ont des possibilités particulières qui les amènent à être connus des travailleurs surtout si les comptes rendus de leur activité sont organisés par le syndicat à l'entreprise. Car il faut lutter contre l'anonymat syndical et la tendance à ne parler que du C.E. Il faut absolument porter à la connaissance des travailleurs le rôle joué, les positions prises, le travail accompli par les élus de la C.G.T. Et cela doit se faire à l'initiative et sous l'autorité du syndicat. Le renforcement des effectifs de la C.G.T. doit être une préoccupation constante, facilité par une bonne orientation concernant les bases revendicatives, la tactique des luttes ; tout cela s'appuyant sur une intense bataille de propagande pour le triomphe de nos idées. « Une information qui vient trop tard est une information qui manque son but », c'est ce que dit le C.N.P.F. dans une note intérieure à ses adhérents. A nous de le battre sur ce terrain décisif dans beaucoup de circonstances, surtout au niveau de l'entreprise.

Par un travail de masse organisé, nous permettons aux travailleurs d'apprécier et de juger en connaissance de cause de l'activité des élus de la C.G.T. Les élections professionnelles se prépareront dans de meilleures conditions, les travailleurs porteront leur choix sur les candidats du syndicat qui défend le mieux leurs intérêts de classe, l'autorité de la C.G.T. grandira et le recrutement sera facilité. Les résultats des élections professionnelles sont significatifs. C'est ainsi que les statistiques pour 1974, arrêtées au 10 février dernier, fournies par notre Service Confédéral intéressé, concernant les élections des C.E. dans 1710 entreprises regroupant 973 332 travailleurs inscrits, donnent 60,32 % de voix à la C.G.T. pour l'ensemble des collègues, confirmant très large-

ment la confiance des travailleurs envers notre grande Centrale Syndicale.

Nous nous sommes efforcés, dans ce rapport, de montrer combien était importante l'activité que l'organisation syndicale doit déployer dans les C.E. et organismes équivalents face aux efforts du patronat et du pouvoir pour entraîner les élus de la C.G.T. à leur politique d'intégration en essayant de les isoler de leur syndicat. Il arrive que, dans bien des cas, de telles tentatives soient couronnées de succès. La coupure entre le syndicat et les élus dans les organismes de représentation des salariés conduit au travail personnel, à l'absence de préparation collective, à la négation du contrôle des tâches, à l'ignorance de l'orientation syndicale non seulement du point de vue général mais également sur les problèmes particuliers à l'entreprise. Cela mène à la confusion entre le rôle de l'organisation syndicale et celui des élus, c'est-à-dire que l'organisme de représentation élue du personnel, C.E. ou équivalents, se substitue au syndicat, contribuant ainsi à apporter de l'eau au moulin du patronat en laissant supposer que l'organisation syndicale n'est pas indispensable. Ce sont autant de motifs qui doivent attirer notre attention pour assurer le fonctionnement démocratique de l'organisation syndicale à tous les niveaux, en premier lieu à l'entreprise en particulier, par l'application de la démocratie syndicale qui implique un soin particulier à faire participer les syndiqués aux décisions.

Nous sommes profondément persuadés — certains exemples nous confortent dans cette idée — que la mise en place, le fonctionnement de commissions fédérales, de commissions départementales, chargées de suivre l'activité syndicale en direction des C.E. et organismes équivalents, peuvent jouer un rôle d'impulsion et d'incitation pour l'étude et l'approfondissement de certains problèmes spécifiques, l'organisation de conférences, de journées d'étude et de stages, faire des propositions sur toutes les questions intéressant cet aspect particulier de l'activité syndicale.

Il doit être clair pour tous qu'en définitive c'est l'organisation syndicale qui, seule, peut et doit créer les conditions nécessaires qui feront des organismes de représentation du personnel des institutions toujours plus aptes à servir les intérêts de la classe ouvrière contre l'emprise des monopoles et du pouvoir à leur dévotion, qui déboucheront sur des pouvoirs accrus pour les C.E. et organismes équivalents des secteurs public et nationalisé que prévoit le Programme Commun de la gauche pour promouvoir la politique de démocratisation de l'économie.

En cette année de son 39^e Congrès Confédéral et de son 80^e anniversaire, comme l'indiquait le document de la Commission Exécutive Confédérale, intitulé « Pour une action syndicale responsable et efficace », « forte des expériences dont elle ne manque jamais de tirer les enseignements, de l'esprit de responsabilité de ses militants et de ses sentiments profondément unitaires, la C.G.T. est, plus que jamais, résolue à poursuivre et à renforcer son combat au service des travailleurs auxquels elle fait confiance pour apprécier les données actuelles de la situation et déterminer leur action en conséquence ».

L.M.

les travaux de la première journée...

Sous le thème « pour une action syndicale toujours plus responsable et efficace en direction des Comités d'Entreprise et des organismes équivalant aux C.E. dans les secteurs public et nationalisé », 900 délégués de multiples syndicats C.G.T. ont débattu, du 13 au 15 février 1975, dans le Palais du Congrès de Nanterre — magnifique ensemble de conception moderne réalisée par la municipalité ouvrière. Il ne s'agissait pas d'une rencontre fumeuse, mais d'une conférence, à l'initiative de la C.G.T., où les enseignements tirés de l'expérience de la lutte de classes débouchaient sur des orientations logiques pour une amélioration de l'action syndicale.

Les travaux étaient divisés en trois parties : une première journée consacrée à l'activité économique des C.E. et équivalents, une deuxième réservée au développement de leurs activités sociales, la troisième prévue pour l'adoption des résolutions et l'allocation de clôture prononcée par G. Séguy, secrétaire général de la C.G.T.

Sur la base d'un rapport de L. Mascarello, secrétaire fédéral, traitant de la situation politique présente et des responsabilités qui en découlaient pour notre mouvement syndical dans l'orientation des C.E. en domaine économique, une large discussion s'ensuivit : on enregistra plus de trente-cinq demandes d'interventions pour cette seule journée.

Une idée force dominait les travaux. Plusieurs orateurs insistèrent sur l'exigence, pour nos organisations syndicales, de l'approfondissement d'une conception de classe du rôle économique des Comités d'Entreprise et organismes équivalents dans les secteurs public et nationalisé. Certes, les C.E. n'ont, sur ce plan, que des pouvoirs consultatifs — voire inexistants dans le secteur public — mais, dans la mesure où l'activité des élus est inscrite dans celle du syndicat, surtout dans la mesure où notre mouvement syndical affirme l'importance des enseignements fondamentaux de l'étude économique, les conditions de travail de masse se clarifient, les travailleurs, mieux informés, comprennent plus facilement le sens des luttes et de leurs stratégies, sont plus à même de s'engager pour le triomphe de leurs revendications.

DE LA RESPONSABILITÉ SYNDICALE

L'aiguinement de la lutte des classes suppose une responsabilité prépondérante de nos organisations syndicales dans la clari-

fication des idées, or cet effort est lié à la prise de conscience des phénomènes économiques actuels, futurs et de leur signification politique.

Comment améliorer notre activité dans ce sens ? Il s'agit de ne pas substituer le rôle du C.E. à celui de l'organisation syndicale, de renforcer la capacité d'analyse de nos élus, de placer le C.E. dans une attitude offensive au bénéfice de l'action des salariés, de valoriser le rôle du représentant syndical, de préparer au sein de l'organisation syndicale les séances du C.E. réservées aux problèmes économiques, de s'assurer la création d'un service économique auprès du Comité. Fut exprimé l'intérêt que représente « La V.C.O. » dans le domaine de la formation et de l'information économique sur une base syndicale de classe. (Bartalski/Syndicat Total-C.F.D., Beaumale/U.D.-Oise, Bertaut/Syndicat général Air France, Boller/Syndicat Néogravure-Issy, Certano/Syndicat Renault-Billancourt, Cinq/Commission Confédérale des C.E., Collus/Syndicat Berliet-Rhône, Dubois/Syndicat H.C.R., Fernandez, USTIC-Lyon, Gallay/

Syndicat des Cheminots-Anancy, Gélibert/U.D.-Isère, Le Merlus/Fédération des Métaux, Mazuir/Syndicat Sigma-Diesel, Metz/Syndicat Printemps-Nancy, Muriand/Secrétaire de la Fédération du Spectacle, Obadia/Syndicat R.A.T.P., Salducci/U.D.-Bouches-du-Rhône).

LA BATAILLE DES IDÉES

D'autres intervenants ont attiré l'attention des participants à la Conférence sur les efforts d'intégration idéologique du patronat et de son pouvoir. Empêtrés dans la crise de leur système, devant l'ampleur des aspirations des salariés à des changements réels, ils tentent — dans le but de neutraliser la conscience de classe — de culpabiliser les travailleurs sur la fatalité de la régression sociale ou sur le gaspillage, lancent des campagnes de concertation sur le thème du « changement des mentalités »,

visite de stands confédéraux durant une interruption de séance.



minimisent la représentativité syndicale. Ce sont les exemples venus de Nancy aux magasins du Printemps, de l'Isère chez Pellet.

Répandant l'idée de la fatalité de la crise, la bourgeoisie souhaite imposer en conséquence une politique d'austérité. Mais aussi, elle espère créer l'illusion du changement annoncé lors des Présidentielles par V. Giscard d'Estaing sous l'artifice de réformes « tranquilles » pour le capital. Avec la « réforme de l'entreprise », souligne un délégué de F.U.G.I.C.T., patronat et gouvernement avancent l'idée d'une prétendue participation pour tenter de récupérer et dévoyer les légitimes aspirations démocratiques exprimées si fortement par les travailleurs dans leur soutien au Programme Commun de la gauche. (Bertaut/Syndicat général Air France, Certano/Syndicat Renault-Billancourt, Charles/U.G.I.C.T., Fernandez, U.S.T.I.C.-Lyon, Hilaire/Syndicat Chavanoz-Saulce, Larmenier/Syndicat Chausson-Hauts-de-Seine, Lucette Laurent/Syndicat Pellet-Viviville, Obadia/Syndicat R.A.T.P., Pillet/Secrétaire de la Fédération des P.T.T.)

L'ÉVEIL DES CADRES

Qu'il s'agisse des retraités, des jeunes, des travailleuses, des intérimaires et saisonniers, des immigrés, le problème des catégories fut également abordé par les participants à la Conférence, particulièrement en regard de la connaissance par les C.E. et organismes équivalents de l'évolution détaillée des salaires, de leur contrôle trimestriel, du mouvement des effectifs et des conditions de travail. Une attention soutenue a été constatée au sujet de la convergence des intérêts des ingénieurs, cadres et techniciens, avec ceux des autres salariés, de la progression de leur prise de conscience des causes profondes de la dégradation économique, sociale et professionnelle de leur situation, de la nécessité d'associer leur compétence et leur besoin de liberté d'expression à l'aspiration libératrice du monde du travail. La création et le bon fonctionnement de commissions spécifiques sous la responsabilité des C.E. permettront aux I.C.T. de

mettre leur connaissance et leur capacité particulières au service des C.E., concourant ainsi à la réflexion, l'analyse de données et la formulation de revendications dans les différents domaines économique, technique et scientifique. Du même coup, cette conception démocratique fait perdre du terrain à la collaboration de classes ! (Geneviève Andrault/Secrétaire générale du Syndicat national des salariés des entreprises de travail temporaire, Charles/U.G.I.C.T., Gaillard/Syndicat S.B.F.M.-Lorient, Le Merlus/Fédération des Métaux.)

POUR DES COMITÉS CENTRAUX DE GROUPE

Le développement de la concentration et la constitution de grandes sociétés multinationales ont été largement développés à travers divers exposés. En effet, nous devons bien comprendre ce que représentent la création et l'existence de ces grandes entreprises dans l'internationalisation capitaliste de la production pour des objectifs de profit des capitaux les plus puissants. Cependant, cette évolution doit être exploitée dans notre conception de classe de défense des intérêts des salariés, notamment en faveur du développement de l'action, de la connaissance des problèmes posés à l'ensemble des travailleurs de la société ou du groupe, de l'échange d'informations et d'expériences, de la recherche des points revendicatifs communs, de l'unité d'action, du renforcement de la C.G.T.

Ce fut la base de la démonstration du délégué Rhône-Poulenc Textile/Saint-Fons sous l'éclairage de l'expérience de la lutte du syndicat C.G.T. pour coordonner l'action syndicale de tous les établissements concernés du groupe Rhône-Poulenc S.A. C'est ainsi que s'affirme, parmi les salariés de ce trust, l'exigence de la constitution d'un Comité Central de Groupe. Cette structure de représentation au niveau d'un centre de décision économique plus près de la réalité du capitalisme monopoliste faciliterait la connaissance d'informations globales sur la situation de l'ensemble du groupe comme des

comptes consolidés. Ainsi la revendication de la C.G.T. pour la législation du Comité Central de Groupe s'élargit. Toutefois, les délégués ont attiré notre attention sur l'urgence de précisions détaillées quant à la forme de représentation des Comités et syndicats à un tel niveau. (Bertaut/Syndicat général Air France, Certano/Syndicat Renault - Billancourt, Charpentier/Syndicat S.N.E.C.M.A., Chollier/Syndicat Rhône-Poulenc Textile-Saint-Fons, Collus/Syndicat Berliet-Rhône, Dias/Fédération du Textile, Fernandez U.S.T.I.C.-Lyon, Larmenier/Syndicat Chausson-Hauts-de-Seine, Le Merlus/Fédération des Métaux, Mazuir/Syndicat Sigma-Diesel.)

L'analyse des participants s'est étendue aux questions de l'emploi, des conditions de travail, de la formation professionnelle continue, d'hygiène et sécurité, et de la médecine du travail, dernier domaine dont le représentant du Syndicat R.A.T.P. a indiqué les progrès en faveur de la santé des salariés dans cette entreprise. (Boller/Syndicat Néogravure-Issy, Chambard/Secrétaire du Syndicat de la police nationale, Gallay/Syndicat des cheminots-Anneccu, Larmenier/Syndicat Chausson-Hauts-de-Seine, Mazuir/Syndicat Sigma-Diesel, Muriand/Secrétaire de la Fédération du Spectacle, Obadia/Syndicat R.A.T.P., Salducci/U.D.-Bouches-du-Rhône, Wagnon/Syndicat des tramways-Roubaix.)

PARTICULARITÉS DES SECTEURS PUBLIC ET NATIONALISÉS

Le pouvoir a favorisé l'intervention directe des monopoles au sein du secteur public et des entreprises nationalisées. Du point de vue de l'intérêt général, on assiste à une régression de la notion de service public en faveur de la rentabilité liée au profit et du développement de la privatisation. De nouvelles méthodes sélectives dans les choix budgétaires de la puissance publique sont expérimentées afin de renforcer le capitalisme monopoliste d'Etat. Or, dans ces secteurs, les principes des droits d'information, de consultation et de contrôle économique des organismes équivalents aux C.E. (C.T.P., C.M.P., C.P., etc.) sont globalement inexistantes ou nettement diminués, comparativement à la Libération, comme à E.G.F. C'est pourquoi tous les intervenants des corporations concernées ont avancés des revendications immédiates correspondant aux intérêts des fonctionnaires et assimilés. (Chambard/Secrétaire de la Fédération de la police nationale, Gallay/Syndicat des cheminots - Anneccu, Maupoil/Syndicat E.D.F. - Auzerre, Mongay/Syndicat A.F.P.A., Muriand/Secrétaire de la Fédération du Spectacle, Obadia/Syndicat R.A.T.P., Pillet/Secrétaire de la Fédération des P.T.T., Proust/Secrétaire de l'U.G.F.F.)

Au-delà des revendications immédiates, des orateurs ont souligné l'apport du Programme Commun dans la perspective d'une conception démocratique de l'économie nationale, du fonctionnement de l'appareil d'Etat et des entreprises nationales comme du pouvoir d'intervention des salariés. Or, une telle démarche fondamentale suppose que l'extension des droits des C.E. et organismes équivalents soit un des aspects non négligeables d'une réactivation de la démocratie. (Certano/Syndicat Renault-Billancourt, Collus/Syndicat Berliet-Rhône, Gallay/Syndicat des cheminots-Anneccu, Hilaire/Syndicat Chavanoz-Saulce, Larmenier/Syndicat Chausson-Hauts-de-Seine, Maupoil/Syndicat E.D.F.-Auzerre, Mazuir/Syndicat Sigma-Diesel.)

(Suite page 60)

"la main", atelier d'art, tirait même des affiches de la conférence des c.e.





RESPONSABLES DE COMITÉS D'ENTREPRISES

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

(Article 1382 et 1383 du code civil)

PROTÉGEZ CE QUE VOUS AVEZ EU TANT DE MAL A RÉALISER

COMMENT ? 



C.E. de l'établissement :

Adresse :

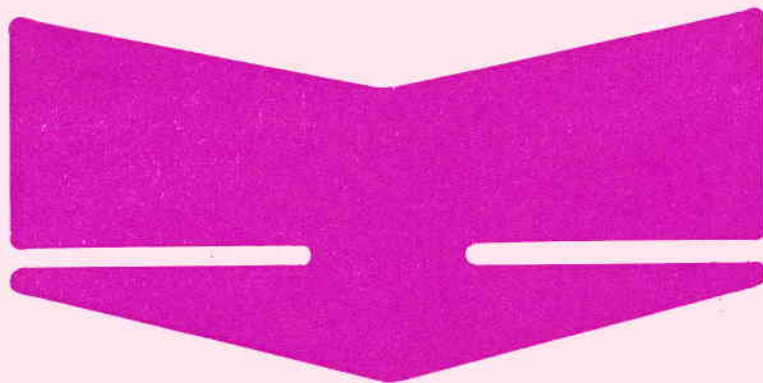
Téléphone :

Responsable :

Effectif de l'entreprise :

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

SERVICES COLLECTIVITES



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

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

LA SEGOR



timbre

FRATERNELLE AUTOMOBILE

95 bis boulevard Péreire-Sud

75017 PARIS



LES RÉSOLUTIONS

0 RÉSOLUTION GÉNÉRALE

En présence de 900 délégués s'est tenue à Nanterre les 13, 14 et 15 février 1975 une Conférence Nationale des Comités d'Entreprise et organismes équivalents du secteur public et nationalisé. Les participants ont procédé à un examen de la situation politique, économique et sociale et des tâches qui en découlent pour les organisations de la C.G.T. en vue de mettre ces organismes toujours plus au service de la classe ouvrière.

LA SITUATION ACTUELLE ET LA LUTTE DES TRAVAILLEURS

LA CRISE DU SYSTÈME CAPITALISTE

La crise qui ébranle le système capitaliste s'est considérablement aggravée. Elle marque une nouvelle étape du développement de la crise du capitalisme monopoliste d'Etat et trouve sa source dans la logique même du système de production dont le but est la réalisation du profit maximum et immédiat pour accumuler du capital et refaire du profit. Les objectifs de la production sont en profonde contradiction avec l'essor des sciences et des techniques qui devrait permettre un progrès considérable des conditions d'existence et de travail. Ils constituent au contraire un frein au développement des forces productives et par conséquent au progrès économique et social.

Le capitalisme monopoliste d'Etat qui repose sur la combinaison de l'action et des moyens de l'Etat et des monopoles, sert les intérêts des plus grandes sociétés capitalistes et aggrave l'exploitation des travailleurs. Les structures de l'appareil d'Etat sont progressivement modifiées en vue d'une adaptation plus efficace à la politique des monopoles.

L'interpénétration étroite des capitaux publics et des intérêts privés donne aux groupes du grand capital des moyens financiers toujours plus importants qui leur permettent de dominer toute l'économie nationale et de satisfaire leurs ambitions internationales.

Les manifestations de la crise revêtent des formes diverses qui ont de graves conséquences pour les travailleurs et l'économie de notre pays.

La hausse des prix, l'inflation galopante, l'alourdissement de la charge fiscale, facteurs de vie chère, portent atteinte au pouvoir d'achat des salariés et aggravent leurs conditions d'existence. La pression sur les salaires et prestations sociales s'exerce de plus en plus fortement. Les dépenses pour les équipements sociaux, la santé, la recherche subissent des compressions. La limitation du crédit touche principalement la consommation populaire.

L'insécurité de l'emploi s'accroît avec la montée du chômage, les réductions d'horaire, les licenciements collectifs, les fermetures d'entreprises.

Le pillage des entreprises publiques et nationalisées est systématiquement organisé et leurs branches les plus rentables livrées au secteur privé.

L'ensemble de ces mesures ont pour effet de créer un immense gaspillage des forces productives tant humaines que matérielles et de restreindre la consommation intérieure.

Les fonds publics alimentés essentiellement par ceux qui produisent les richesses sont détournés et réservés aux grands monopoles sous forme de crédits, subventions, avantages fiscaux afin de favoriser leurs investissements y compris à l'étranger et relever leur taux de profit.

L'aggravation de la situation dans le secteur de l'énergie, est l'aboutissement d'une politique qui a privilégié le pétrole en sacrifiant les ressources hydrauliques, charbonnières et la filière française nucléaire. Le pouvoir et le C.N.P.F. préconisent, sous le vocable de « redéploiement de l'économie » l'exportation à tout prix et recherchent de nouvelles concentrations.

Cette politique recèle de lourdes conséquences pour le développement de l'économie de notre pays. En effet elle tend à favoriser les branches d'industrie les plus rentables au détriment des autres, en vue, selon le C.N.P.F., « d'acquérir ou de créer des centres de production et de profits extérieurs au pays ». Ainsi, le déséquilibre des branches d'industrie et des régions s'accroît. Des industries nationales, des régions entières sont sacrifiées. La croissance économique connaît un ralentissement.

Alors que se poursuit le processus de concentration monopoliste dominé de plus en plus par les sociétés multinationales, la spéculation effrénée de ces groupes, constitue une prime pour les grands exportateurs et concourt à l'instabilité monétaire. Ainsi les capitaux étrangers s'introduisent en France plus facilement et prennent le contrôle de nouveaux secteurs de notre économie.

Le pouvoir s'avère incapable de résoudre les problèmes posés aux travailleurs et s'obstine à rechercher des moyens qui puissent faciliter aux grandes féodalités économiques la poursuite de leurs objectifs. Cette politique est contraire aux intérêts de la classe ouvrière et de la nation.

Si le pouvoir et le C.N.P.F. entendent poursuivre dans cette voie, ils se heurtent

néanmoins à de graves difficultés. Des divergences se manifestent sur la conduite à tenir et des remous agitent la coalition gouvernementale.

Pour tenter d'imposer leur politique rétrograde, le pouvoir et le patronat s'efforcent de rejeter leurs responsabilités sur les autres pays, déclenchent des campagnes raciste et anti-communiste, dénaturant la réalité des pays socialistes, dans le but de troubler, diviser et intimider les travailleurs.

Ils en appellent à la solidarité nationale et présentent leur politique européenne comme une solution à la crise. Ils développent les thèmes de l'intégration sous diverses formes : actionnariat, participation, concertation, cogestion, contrat de progrès, D.P.O., etc.

Avec le projet de « réforme de l'entreprise », le pouvoir et le patronat tentent de récupérer à leur profit les aspirations des salariés à des changements démocratiques. Cette prétendue réforme n'est qu'un aspect nouveau des moyens mis en œuvre par l'adversaire pour développer l'esprit de collaboration de classe, pour semer le trouble et la division, en s'efforçant de donner l'illusion d'une participation des travailleurs.

Parallèlement, ils renforcent le caractère autoritaire de l'Etat, portent atteinte aux libertés, développent la répression contre les militants syndicaux, font intervenir la police contre les travailleurs. Ils bafouent la loi dans les entreprises et administration en tentant de remettre en cause les droits acquis. Ils s'efforcent d'installer des milices patronales et des syndicats-maison de type fasciste, tels que la C.F.T.

LES LUTTES DES TRAVAILLEURS

La crise n'est ni nouvelle, ni fatale, elle découle du système capitaliste. Les orientations du pouvoir et du C.N.P.F. en aggravent les conséquences, notamment les conditions de vie et de travail, et provoquent chez les travailleurs de l'inquiétude et un mécontentement qui s'exprime par le développement des luttes.

Les ouvriers, les employés, les agents de l'Etat, les techniciens, les cadres et ingénieurs, savent par expérience que rien ne peut être obtenu autrement que par l'action. Ils ne se résignent pas aux mesures anti-sociales et rejettent l'idée de solidarité entre le capital et le travail.

Dans un tel contexte où la lutte des classes s'aiguise, des responsabilités particulières incombent aux organisations de la C.G.T. à tous les militants dont la mission première est de défendre les intérêts des travailleurs.

C'est ainsi que la classe ouvrière et les autres couches de salariés mènent l'action pour :

- la garantie réelle et la progression du pouvoir d'achat des salaires, retraites et pensions, des prestations sociales,
- la défense et la garantie de l'emploi,
- l'avancement de l'âge de la retraite et la réduction du temps de travail sans diminution de salaire,
- l'amélioration des conditions de travail,
- la défense et l'extension des libertés,
- le droit d'exercer un mandat syndical et d'être éligible à 18 ans,
- la sauvegarde du service public et son développement

Les caractéristiques essentielles des luttes actuelles dans leur développement résident dans l'unité des travailleurs, de leurs organisations syndicales et dans le rejet de plus en plus marqué des manœuvres de division mises en œuvre par l'adversaire de classe, et dans des formes d'action comportant la recherche et l'appui des autres travailleurs et de l'opinion publique. Face à la politique du grand capital des bases d'action communes des salariés et autres couches de la population se dessinent, traçant aussi les contours d'un rassemblement antimonopoliste.

Enfin les luttes mettent de plus en plus en cause la politique du pouvoir, son orientation au service exclusif des puissances d'argent, elles se développent sur des objectifs suscités par le caractère global de l'exploitation capitaliste.

La C.G.T., ses organisations, ses militants sont à l'initiative pour le rassemblement des travailleurs, le développement et l'orientation des luttes en vue d'arracher des succès immédiats. Ils s'attachent à organiser de façon responsable l'action syndicale de masse qui s'impose, à éclairer les salariés sur les causes des difficultés qui les assaillent et qui deviennent toujours plus évidentes.

L'EXISTENCE DU PROGRAMME COMMUN ET LES PERSPECTIVES NOUVELLES POUR LES C.E.

L'aggravation de la crise du capitalisme et l'incapacité du pouvoir de la surmonter en répondant aux besoins sociaux, amènent un nombre toujours plus grand de travailleurs à prendre conscience de la nécessité d'agir, au delà des revendications

*de réels pouvoirs
d'intervention
et
de contrôle...*





C. Jaillot présente les réflexions de la commission "résolution générale" à la discussion de la conférence.

immédiates, pour imposer un changement fondamental de politique et les transformations économiques et sociales dont notre pays a besoin.

Le Programme Commun de gouvernement de la gauche, soutenu par la C.G.T., ratifié par près de la moitié du corps électoral lors de l'élection présidentielle, porte en lui toutes les espérances des travailleurs. Il constitue la meilleure base d'union pour gagner de nouvelles forces luttant pour le progrès économique, social et démocratique et ouvrir la voie au socialisme.

Les participants à la Conférence estiment que le contenu de classe avancé, la nature progressiste, la cohérence et le pouvoir unificateur du Programme Commun justifient pleinement le soutien de la C.G.T. et correspondent aux objectifs de son programme d'action.

De plus ils considèrent que le document portant sur « la gestion démocratique des entreprises », élaboré par la C.G.T. est un approfondissement sérieux sur un aspect important du Programme Commun, et constitue un apport spécifique de notre mouvement syndical.

L'axe principal du Programme Commun repose sur la satisfaction des besoins des masses populaires et leur participation effective à la vie nationale. Le Programme Commun de la gauche unie prévoit notamment :

- 1) des solutions aux problèmes sociaux qui coïncident avec les revendications essentielles de la C.G.T. et qui apportent une réponse aux aspirations des salariés ;
- 2) la nationalisation de l'ensemble des secteurs bancaires et financiers, des neuf principaux groupes industriels, des entreprises qui répondent à des fonctions collectives et qui ont le caractère de service public ;
- 3) la gestion démocratique des entreprises publiques et nationalisées avec la plus large participation des travailleurs et sous leur contrôle ;
- 4) un plan démocratique qui fonde le développement du pays sur la satisfaction des besoins collectifs ;
- 5) la garantie et l'extension des libertés démocratiques et syndicales ;
- 6) la démocratisation de l'appareil d'Etat.

En outre le Programme Commun comporte des parties importantes qui concernent les compétences des C.E. et organismes équivalents du secteur public et nationalisé. C'est ainsi notamment qu'en tant qu'organismes de contrôle :

- ils seront consultés obligatoirement avant toutes mesures sur l'affectation à un poste de travail, mutations, classifications, détermination des cadences ; toutes décisions prises par la direction en matière d'embauche, licenciements, conditions de travail, seront suspendues pour leur application à l'entente entre les parties concernées ;
- ils seront dotés de pouvoirs particuliers pour contrôler que l'introduction et le fonctionnement des équipements nouveaux aboutissent à l'amélioration des conditions de travail ;
- ils disposeront d'un droit à une information réelle sur tous les aspects de la marche de l'entreprise : bilan, comptes d'exploitation, investissements, financements, plan de développement de l'entreprise, politique de rémunération de formation et promotion du personnel ; ce droit sera rendu effectif par la libre circulation des informations dans l'entreprise ;
- ils géreront l'ensemble des activités sociales de l'entreprise, disposant pour cela de facilités et de moyens accrus.

Ainsi les C.E. et organismes équivalents du secteur public et nationalisé auront de réels pouvoirs d'intervention et de contrôle sur l'ensemble de la politique menée par l'entreprise sur toutes les questions relatives au personnel, au travail, à la production et aux investissements.

LES C.E. ET LES ORGANISMES ÉQUIVALENTS

Dans le combat acharné entre les forces du grand capital et la classe ouvrière, la C.G.T., ses organisations et ses militants se situent au premier rang.

Dans leur secteur d'activité et d'action, les élus C.G.T. des C.E. et organismes équivalents assument leurs responsabilités et tiennent leur place pour la défense des intérêts immédiats et d'avenir des travailleurs. Si leur rôle n'est pas en lui-même décisif, il constitue néanmoins un maillon de la chaîne de notre mouvement syndical pour faire face à la politique du pouvoir et du patronat.

Les élus C.G.T. des C.E. et organismes équivalents ont joué et jouent un rôle positif dans la lutte contre l'exploitation capitaliste, pour le développement des activités sociales. Ils contribuent en liaison avec l'organisation syndicale au rassemblement des travailleurs, au développement des luttes, à éclairer les salariés sur

les causes des difficultés qui les assaillent, à réaliser les conditions les meilleures pour la satisfaction des revendications, à faire triompher la solution démocratique. Ils agissent comme militants de l'organisation syndicale et jouent un rôle particulier qui se situe dans le cadre général de l'orientation de notre mouvement syndical.

C'est ainsi que les C.E. et organismes équivalents, qui en tant qu'instrument de lutte de classe accomplissent leur mission dans des conditions parfois difficiles, ont acquis, sous l'impulsion des organisations syndicales et des militants de la C.G.T., une grande autorité.

Les participants à la Conférence considèrent qu'ils ont été aidés en cela par les travaux et décisions des Congrès confédéraux et par les nombreuses journées d'étude organisées par la C.G.T. sur les problèmes économiques, les activités culturelles, l'hygiène et la sécurité, l'emploi et la formation professionnelle, le sport à l'entreprise, avec leur prolongement au niveau des Fédérations, U.D., U.L., syndicats et sections syndicales.

Ils apprécient les nombreux documents publiés dans les diverses publications de la C.G.T. : « le Peuple », « la Vie des Collectivités Ouvrières », « la Revue Pratique de Droit social » et « le Droit Ouvrier », comme éléments indispensables à leur activité.

Toutefois si dans l'ensemble, le bilan d'activités des C.E. et organismes équivalents est positif, il subsiste encore bien des insuffisances et des faiblesses à surmonter, des erreurs à corriger. De plus ce qui est et demeure essentiel, c'est l'absolue nécessité de mettre un terme aux obstacles dressés par l'adversaire de classe et de lui imposer des mesures permettant aux élus de pouvoir accomplir un rôle plus actif sous la responsabilité de l'organisation syndicale.

En effet, les délégués constatent que :

1) La loi n'est pas appliquée partout et que seulement 46 % des entreprises concernées par la mise en place d'un C.E. en sont pourvues. Si l'on tient compte qu'un grand nombre sont sous la coupe patronale, c'est dans une minorité d'entreprises qu'existe un véritable C.E.

Par ailleurs dans le secteur public et nationalisé, les organismes équivalents aux C.E., correspondant aux particularités des corporations concernées, ne sont pas au niveau des exigences des statuts des personnels et des droits de contrôle et de gestion de ces travailleurs.

2) Les entraves au fonctionnement démocratique des C.E. et organismes équivalents se multiplient. Les libertés syndicales sont bafouées. La répression s'abat sur les militants : sanctions, mises à pied, brimades, licenciements.

3) Les C.E. et organismes équivalents restent les cibles privilégiées du patronat et du pouvoir pour tenter d'imposer leur politique de collaboration de classe. Bien que globalement mis en échec, ils ne renoncent pas à leur politique d'intégration et de dénigrement des organisations syndicales de classe. Ils échauffent des projets antidémocratiques visant à détruire le caractère indépendant des Comités d'Entreprise et à les transformer en organismes paritaires soumis au bon vouloir des employeurs.

4) De plus ils tentent de tourner les textes, qui leur ont été imposés sur la formation continue, pour les utiliser à leur profit notamment en organisant des séminaires prônant la collaboration de classes et l'intégration sous le couvert de l'information économique limitée et orientée en vue d'entraîner les salariés à épouser la politique décidée par les directions d'entreprises.

Pour que les Comités d'Entreprise et organismes équivalents du secteur public et nationalisé puissent assumer pleinement leur rôle, il est indispensable d'une part que la loi soit appliquée dans toutes les entreprises et établissements concernés et d'autre part que soit améliorée et modifiée la législation actuelle.

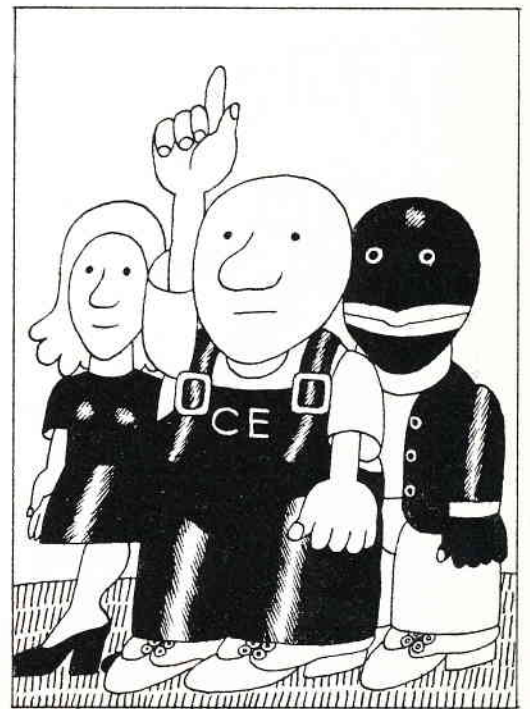
Dans cet esprit, les délégués à la Conférence Nationale considèrent que les deux documents de réflexions sur un programme d'action de la C.G.T. (« le Peuple » n° 934), l'un concernant les C.E. et l'autre les organismes équivalents des secteurs public et nationalisé, constituent une large contribution allant dans ce sens. Ces documents tout en étant des éléments de travail pour l'ensemble de nos organisations syndicales, comportent des revendications immédiates, qui s'inscrivent en même temps dans la perspective de l'application du Programme Commun et qui serviront de base pour la rédaction de propositions de lois que la C.G.T. entend soumettre au parlement.

Il s'agit notamment d'imposer :

1) Des améliorations concernant la composition, l'élection et le fonctionnement de ces organismes, ainsi que la représentation des travailleurs, le temps et les moyens attribués aux élus et représentants syndicaux et leur protection, y compris pour les membres non élus des différentes commissions du C.E.

2) Un droit de contrôle pour les C.E. et organismes équivalents sur toutes les questions relatives au personnel et au travail : rémunération, promotion, emploi, formation professionnelle, conditions de travail, hygiène et sécurité, médecine du travail.

*... par la réactivation
démocratique
des c.e.
et organismes équivalents
et...*





3) L'exercice réel de leurs attributions économiques avec des pouvoirs étendus, notamment en matière de consultation et de contrôle portant en particulier sur la politique générale de l'entreprise, la gestion de l'entreprise, les programmes d'investissements, les programmes de production, les projets de fusion, concentration, les bénéfices réels, les bilans consolidés — ce qui suppose la constitution de Comités Centraux de Groupe —, le contrôle effectif des prix.

Pour que soit assurée une véritable information, les C.E. et organismes équivalents doivent avoir accès à tous les comptes de l'entreprise, ce qui suppose la suppression de la clause de discrétion pour les C.E. et la levée du secret des affaires administratives dans les entreprises publiques, l'assistance d'expert-comptable à compétence nationale quelle que soit la nature juridique de l'entreprise et l'octroi d'une heure d'information syndicale rémunérée pour le personnel.

4) Le nombre de membres du Comité Central d'Entreprise doit être augmenté. La représentation se fera proportionnellement selon les effectifs des établissements, des collèges électoraux et de la représentativité des organisations syndicales.

5) En matière d'activités sociales, il convient d'imposer :

- la gestion pleine et entière en toute indépendance de l'ensemble des activités sociales de l'entreprise par les représentants des travailleurs ;
- l'attribution d'une contribution patronale d'au moins 3 % de la masse globale des salaires bruts et d'une participation financière supplémentaire des employeurs pour les investissements sociaux des C.E. et organismes équivalents ;
- l'exonération fiscale pour l'ensemble des activités sociales ;
- l'extension de la loi cadre-jeunesse pour la formation des cadres socio-éducatifs ;
- des congés spéciaux rémunérés ou indemnisés par l'employeur pour les salariés appelés à exercer ces fonctions.

6) La réactivation et la démocratisation de la Commission Supérieure des Comités d'Entreprise, du Conseil Supérieur de la Fonction publique, et autres organismes des secteurs public et nationalisé. En outre, pour ceux-ci, la compétence doit être étendue.

RESPONSABILITÉ DE L'ORGANISATION SYNDICALE

L'entreprise est plus que jamais le lieu des transformations de la production et de la société, celui où s'affrontent les exploités et les exploités, où se développe la lutte des classes et se livrent les combats essentiels.

C'est pourquoi le pouvoir et le patronat réalisent tant d'efforts pour tenter de limiter l'activité démocratique des C.E., C.C.E. et organismes équivalents, essayer d'entraîner les élus et représentants dans une politique de collaboration de classes et les couper de l'organisation syndicale.

Dans ces conditions, face à une politique globale de l'adversaire de classe dans l'entreprise, seule l'organisation syndicale fixe l'orientation de l'action et des luttes revendicatives.

Le syndicat ou la section syndicale, en liaison étroite avec les syndiqués et la masse des travailleurs, élaborent le programme revendicatif, popularisent et expriment les revendications, organisent l'action pour les faire aboutir, assurent la convergence des luttes, négocient les accords collectifs, unifient l'action de ses élus et représentants dans les divers organismes de représentation des travailleurs et coordonnent leurs activités.

Les élus et représentants C.G.T., désignés par le syndicat ou section syndicale, remplissent une tâche syndicale et engagent la responsabilité de l'organisation. Ils doivent donc se placer sous sa direction et son contrôle, lui rendre compte de leur activité et être en liaison constante avec elle.

Les participants à la Conférence Nationale rappellent que les élus et représentants C.G.T. doivent :

- participer activement à la vie de l'organisation syndicale à l'entreprise et aux autres niveaux ;
- contribuer à accroître l'audience de la C.G.T. parmi les travailleurs ;
- se placer en permanence dans l'orientation de classe de notre mouvement syndical.

Parallèlement, pour résoudre les questions posées, pour la compréhension des problèmes, pour maîtriser notre capacité d'action et de travail dans les C.E. et organismes équivalents, l'organisation syndicale doit apporter son aide afin que les élus puissent accomplir leur mission dans les meilleures conditions possibles.

A cet effet elle doit :

- préparer les élections, rechercher les candidatures, organiser la propagande et faire connaître les résultats ;

- veiller à ce que les C.E. et organismes équivalents assument leur rôle économique ;
- se préoccuper de la mise en place des diverses commissions ;
- préparer les réunions ;
- désigner le représentant syndical ;
- organiser la formation et le perfectionnement des militants ;
- assurer leur défense contre l'arbitraire patronal ;
- veiller à la gestion correcte des activités sociales ;
- organiser les comptes rendus de mandat des élus au C.E. et organismes équivalents.

Tout cela suppose :

- l'existence de syndicats puissants dans les entreprises ;
- l'exercice de la démocratie syndicale ;
- l'information et la consultation des travailleurs ;
- l'organisation du travail collectif.

En contribuant à assurer le bon fonctionnement de l'organisation syndicale, en s'appuyant sur les conquêtes nouvelles que constitue la reconnaissance de la section syndicale dans l'entreprise, les élus C.G.T. apporteront une large contribution au renforcement de la C.G.T. C'est là un impératif majeur pour l'ensemble des militants afin de faire avancer les idées, les orientations et positions de la C.G.T. pour assurer les succès revendicatifs, réaliser l'union nécessaire et pour les changements démocratiques.

Ils contribueront également au développement de la diffusion de la presse de la C.G.T. : « V.O. », « le Peuple », « Options », « Antoinette », etc.

Ils attacheront la plus haute importance à « la Vie des Collectivités Ouvrières » qui constitue un complément aux diverses publications de la C.G.T. en direction des C.E. et organismes équivalents. S'insérant dans l'orientation de la C.G.T. par la diversité de ses rubriques, elle est un instrument d'aide et d'éducation pour les militants. Les participants à la Conférence estiment que chacune de nos organisations syndicales, chaque militant des C.E. et organismes équivalents devraient être en possession de « la V.C.O. ». Conscients qu'il dépend avant tout du mouvement syndical d'assurer son large rayonnement, la Conférence invite les syndicats et sections syndicales à impulser la généralisation des abonnements à « la V.C.O. » dans les C.E. et organismes équivalents.

Les participants à la Conférence estiment que la contribution des U.D. et Fédérations est absolument nécessaire et indispensable pour aider à une meilleure activité des C.E. et organismes équivalents. Leur responsabilité découle de la complexité de la situation économique, sociale et politique, notamment avec l'accélération des concentrations. L'activité syndicale forme un tout, on ne peut par conséquent en négliger un aspect sans courir le risque de créer des difficultés à l'action des syndicats.

Les délégués enregistrent comme un facteur positif qu'un plus grand nombre d'U.D. et Fédérations se préoccupent de ces problèmes en organisant des journées d'étude, conférences, stages spécialisés, etc.

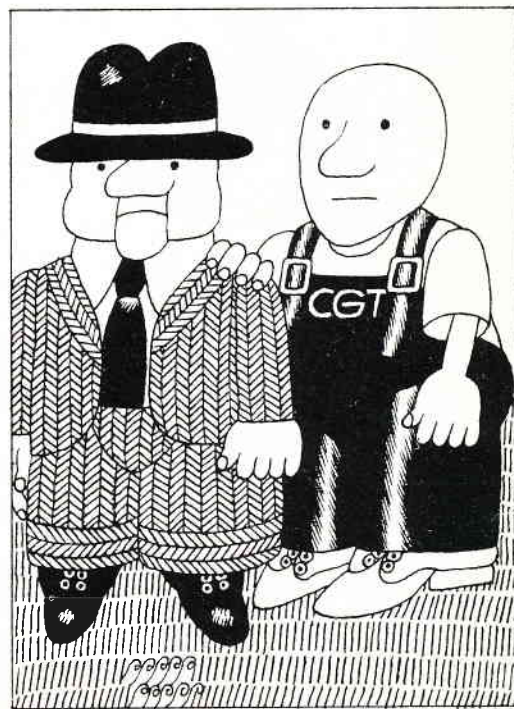
Cependant ils constatent que subsistent encore beaucoup d'inégalités et que trop d'U.D. et Fédérations sont dépourvues de collectif de travail sur les C.E. et organismes équivalents. Les participants à la Conférence invitent chaque U.D. et Fédération à mettre en place des commissions de travail sur ces questions spécifiques qui seront composées d'élus de ces organismes et de représentants syndicaux et qui aideront les directions syndicales dans leur activité dans ce domaine.

Les U.D. et Fédérations ont pour tâches, entre autres :

- de répercuter l'orientation de la C.G.T. dans les syndicats en matière de C.E. et organismes équivalents ;
- de favoriser les échanges d'expérience entre C.E. et organismes équivalents professionnellement et interprofessionnellement ;
- d'organiser des stages d'éducation, journées d'étude, conférences, sur les différents aspects de l'activité de ces organismes ;
- d'aider à la préparation des réunions des C.C.E., Comités Inter-Entreprise, organismes équivalents de caractère national des secteurs public et nationalisé ;
- d'assurer la liaison des C.E. et organismes équivalents avec les organisations démocratiques, culturelles, sportives et de tourisme ;
- d'impulser la diffusion de « La Vie des Collectivités Ouvrières » ;
- de contribuer à faire avancer les revendications de la C.G.T. concernant les C.E. et organismes équivalents.

Les participants à la Conférence Nationale sont convaincus que tout notre mouvement syndical saura assumer ses responsabilités pour développer une action syndicale toujours plus responsable et efficace en direction des C.E. et organismes équivalents pour le présent et pour l'avenir. ■

*... avec des syndicats
responsables
efficaces
et puissants*





RÉSOLUTION SUR LES ACTIVITÉS ÉCO. NOMIQUES

Les 900 participants à la Conférence Nationale des Comités d'Entreprise et organismes équivalant aux C.E. dans les secteurs public et nationalisé, organisée par la C.G.T. les 13, 14 et 15 février 1975 à Nanterre, ont étudié les problèmes économiques et les responsabilités particulières qui en découlent pour les militants de la C.G.T. dans les C.E. et équivalents afin d'aider à l'aboutissement des revendications des travailleurs.

Ils constatent combien se sont vérifiées les appréciations des « Journées Nationales d'Etude sur l'activité des C.E. et équivalents », de mars 1971 — comme du 38^e Congrès de la C.G.T. —, à propos de développement de la situation économique, des conditions de vie des travailleurs et en conséquence de l'orientation syndicale formulée pour l'activité de nos organisations confédérées en direction des Comités d'Entreprise et organismes équivalents.

Tout en enregistrant les progrès réalisés dans cette activité importante des C.E., les délégués à la Conférence soulignent la nécessité d'enrichir notre réflexion compte tenu des perspectives tracées par les travaux du 38^e Congrès, de la Commission Exécutive comme du Bureau Confédéral de la C.G.T. pour une « démocratie économique et politique » liée aux aspirations du monde du travail, et de la contribution spécifique de la C.G.T. pour la victoire du Programme Commun de la Gauche. Aussi insistent-ils sur les efforts restant à accomplir pour mieux utiliser et élargir les prérogatives des C.E. dans le domaine économique, afin que ceux-ci s'inscrivent plus affirmativement dans la défense des intérêts et la satisfaction des revendications des travailleurs.

UNE POLITIQUE ÉCONOMIQUE DE CLASSE

Depuis le 38^e Congrès, on constate une dégradation critique de la situation économique, sociale et politique qui accentue le caractère de crise de la société dans notre pays et la détérioration des conditions d'existence des travailleurs.

Une série d'atteintes au niveau de vie des salariés (hausse des prix, inflation galopante, alourdissement des charges fiscales, pression sur les salaires et prestations sociales, accentuation du chômage, crise monétaire et spéculation capitaliste, compression des équipements sociaux et de santé, restriction des libertés) ont fait largement dépasser la cote d'alerte de la récession sociale en dépit de toutes les promesses électorales de nos gouvernants.

Cependant nous vivons des changements évolutifs marquants.

Avec 13 millions de voix lors de l'élection présidentielle soit près de 50 %, la gauche unie a obtenu un résultat sans précédent. C'est un grand succès qu'il ne suffit pas d'apprécier comme tel, car il confirme le progrès de la prise de conscience que la société capitaliste vit une crise plus globale, plus profonde, moins ponctuelle que par le passé, évolution qui touche maintenant nombreuses couches de la population. En effet le niveau de conscience de l'exploitation capitaliste de l'homme par l'homme déborde le cadre de pensée utilisé antérieurement pour juger la dégradation du sort des salariés. La crise actuelle embrasse tous les aspects du mode de vie et du rôle des hommes dans la production. Il s'agit de la crise du mode capitaliste de production.

La crise sociale ne découle essentiellement pas d'une mauvaise répartition des résultats de « la croissance économique », elle naît dans la logique même du système capitaliste : faire du profit pour accumuler du capital, pour refaire du profit, etc. La logique du capital conduit à privilégier le capital constant (moyens matériels de production) au détriment du capital variable (force de travail), débouchant — à l'heure de la révolution scientifique et technique — sur un déséquilibre insupportable pour l'évolution des capacités humaines.

ROLE DE L'ÉTAT

Axé sur le développement sélectif des grands groupes monopolistes et la poursuite de la restructuration de l'économie de notre pays au niveau du capital, le VI^e plan a largement contribué à accélérer cette concentration capitaliste contre les intérêts essentiels de la nation et l'évolution sociale de la population. Or le VII^e plan, présenté comme un plan « social » par le pouvoir, cherche à développer l'idée d'une « solidarité collective nationale » devant la crise inhérente du régime capitaliste et à répercuter le poids des dépenses sociales sur le revenu des travailleurs. Ainsi le mythe de l'exportation — à travers notamment la nécessité de la croissance capitaliste de la production — opposé au développement de la consommation intérieure cache en vérité une politique d'orientation des investissements vers les secteurs estimés les plus rentables pour le capital en d'autres lieux, présentée par le C.N.P.F. sous le thème trompeur de « redéploiement de l'industrie ».

Pour accroître leurs profits et leur place sur le marché, les grandes entreprises capitalistes n'hésitent pas à gaspiller les ressources naturelles du pays tout en imposant un partage des industries énergétiques et une élévation scandaleuse des prix du pétrole, à brader les richesses techniques, à spéculer dans l'immobilier et l'argent, à favoriser l'inflation, à liquider des activités professionnelles vitales, à accentuer le dépérissement de régions.

Le pouvoir, expression des intérêts du patronat, a favorisé l'intervention directe des monopoles au sein du patrimoine national que représentent les entreprises nationalisées. Du point de vue de l'intérêt général, on assiste à une régression de la notion du service public en faveur de la rentabilité liée au profit et du développement de la privatisation. La réforme administrative entreprise depuis le Décret du 14 mars 1964 complète la politique antisociale, antidémocratique et autoritaire du pouvoir en lui donnant les moyens de se manifester à tous les niveaux de la vie économique et administrative. De même, de nouvelles méthodes sélectives dans les choix budgétaires de la puissance publique sont expérimentées et développées afin de renforcer le capitalisme monopoliste d'Etat : ainsi en est-il de la décision gouvernementale d'engager les opérations « R.C.B. » (Rationalisation des Choix Budgétaires).

PRESSION ET INTÉGRATION IDÉOLOGIQUES

En même temps, une campagne est menée, à travers la participation, la concertation, l'intéressement, la D.P.O. (Direction Participative par Objectif), aujourd'hui la « réforme de l'entreprise » sur le thème « changer les mentalités », dans le but de neutraliser la conscience de classe des travailleurs, de minimiser le rôle dynamique et la représentativité des organisations syndicales et élever les performances de gains de productivité.

Devant l'ampleur des aspirations des salariés à des changements réels — notamment pour une démocratisation de l'économie—, confrontés à la crise du capital dans les conditions de la production moderne et face à la montée des facultés créatrices des hommes, placés dans la crainte de l'expression du mécontentement mettant en cause le régime actuel lui-même, le patronat et le pouvoir tentent avec les actuels projets dits « de réforme de l'entreprise » d'endiguer et de neutraliser la pression des travailleurs pour les réels changements au travers d'une illusion participative, en vue de prolonger l'exploitation capitaliste.

La bourgeoisie monopoliste ajuste sa pression idéologique au niveau des exigences modernes des moyens de communication mais aussi affine ses thèmes de propagande en fonction de la situation économique et politique : accentuation des mythes de la fatalité ou de la neutralité de la gestion économique, développement de l'information économique de collaboration de classe, contrainte de la culpabilisation individuelle et collective, relance de « l'intérêt commun ». La bataille des idées prend donc pour la C.G.T. une importance déterminante dans la compréhension profonde des vastes problèmes posés et dans l'affirmation de la conscience de classe des travailleurs. Cette bataille grandit à la mesure du niveau de la lutte de classes. Or celle-ci atteint une acuité sans précédent, par son contenu, par les forces plus grandes qu'elle entraîne et met en mouvement, malgré les atteintes aux libertés syndicales.

LE PHÉNOMÈNE DE « MULTINATIONALITÉ » DES GROUPES

L'internationalisation croissante de la production et des échanges est inhérente à l'essor des forces productives dans le monde, aidé par le progrès scientifique et technique, sans sous-estimer l'impact de l'environnement de l'économie des pays socialistes.

Or l'internationalisation capitaliste de la production s'opère sous la dépendance des objectifs de profit des capitaux les plus puissants. Nous assistons à un mouvement de monopolisation de la production et des échanges à l'échelle du monde capitaliste tout entier. Ainsi les groupes les plus puissants s'inscrivent dans une phase nouvelle du processus de concentration de la production et du capital qui englobe les économies de tous les états capitalistes.

Un aspect essentiel du développement présent des firmes multinationales est illustré par l'importance du rôle joué par l'Etat dans la réalisation des profits et de l'accumulation des monopoles capitalistes. Le capitalisme monopoliste d'Etat, par la combinaison de l'action et des moyens de l'Etat et des monopoles, étroitement imbriqués aux banques, accentue le phénomène de la « multinationalité » des groupes.

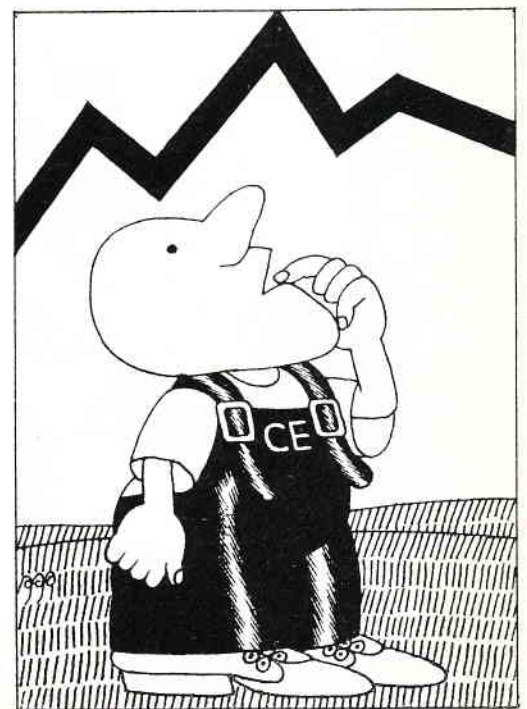
Ces groupes multinationaux s'insèrent par ce système à la fois dans le pays d'origine et dans le pays d'accueil. Cependant l'accélération du processus de concentration capitaliste mondial conduit à des rapports inter-étatiques tendant à donner au capitalisme monopoliste d'Etat des formes supranationales (Communauté Economique Européenne, etc.).

La recherche effrénée du profit engendre à ce niveau l'éclatement des contradictions entre trusts, particulièrement à propos de l'insistance de la domination des sociétés multinationales sous influence des U.S.A. Leurs implantations soutenues par l'Etat américain — à travers le contrôle que veulent instaurer les Etats-Unis sur les nations concernées — constituent une atteinte à l'indépendance nationale.

LES PERSPECTIVES DÉMOCRATIQUES

Ouvriers, employés, techniciens, cadres, ingénieurs ne se résignent pas aux mesures antisociales et rejettent toujours plus, par l'expérience des luttes, l'illusion de la « solidarité » du capital et du travail. La lutte revendicative et son vigoureux

*non seulement
et réellement
information
consultation
contrôle
sur la marche de l'entreprise
mais...*





J. Bernot, rapporteur de la commission économique, au cours du débat sur la résolution concernée.

développement sont nécessaires pour s'attaquer aux effets immédiats de cette politique et donner plus généralement conscience aux salariés de la nécessité d'en supprimer les causes.

Garantir les intérêts des travailleurs et assurer le progrès social exigent donc aujourd'hui, dans ce contexte aigu de crise, des changements fondamentaux mettant fin à la domination des groupes financiers, instaurant une démocratie économique et politique capable de répondre aux aspirations sociales et culturelles des salariés. Une autre logique que celle du profit s'impose de plus en plus dans la conscience des travailleurs, il s'agit de la logique qui vise le produit adapté aux besoins du peuple, particulièrement de la classe ouvrière productrice directe des richesses nationales du pays, une logique qui place le développement de la révolution scientifique et technique dans une perspective créatrice du travail humain, une logique qui valorise le travail vivant dans la finalité des aspirations profondes de libération globale (physique et intellectuelle) des hommes.

Une telle orientation nécessite — comme le précise la C.G.T. — trois dispositions essentielles :

- la nationalisation de l'ensemble du secteur du crédit et du financement, et des secteurs-clés de l'industrie, un seuil minimal étant immédiatement réalisé par la nationalisation des principaux groupes ;
- la gestion démocratique des entreprises nationalisées sous le contrôle et avec la plus large participation des travailleurs ;
- une planification démocratique fondant le développement du pays avec la satisfaction des besoins et la réalisation des exigences sociales de notre époque.

Les perspectives qu'offre une conception démocratique de l'économie nationale, du fonctionnement de l'appareil d'Etat et des entreprises nationales comme du pouvoir d'intervention des salariés se précisent par la dynamique du Programme Commun. Si la C.G.T. a grandement aidé — par ses travaux d'études, son activité syndicale et ses initiatives — à l'élaboration puis à la campagne pour le Programme Commun de Gouvernement des partis de gauche, aujourd'hui — dans le respect du préambule de ses statuts — elle prolonge le sens de ses responsabilités dans la défense et l'extension des droits du monde du travail en soutenant les solutions du Programme Commun dans cette grande bataille pour le progrès social et la démocratie.

Une réalité, révélatrice de la maturité croissante de la conscience des travailleurs, s'affirme de plus en plus : ils veulent intervenir en connaissance de cause dans la détermination de l'action syndicale pour la défense de leurs intérêts et le développement d'un rapport de force favorable aux changements radicaux nécessaires. C'est là une démarche de réflexion vers la concrétisation de l'imbrication entre la démocratie et le progrès économique et social.

Compte tenu de l'importance prise par l'exigence démocratique des travailleurs, notre attitude doit être offensive pour, au-delà des revendications immédiates, donner tout son développement à cette exigence.

Justement la gestion démocratique des entreprises nationalisées et des administrations sera un des moyens privilégiés de l'intervention des salariés. Elle développera leur capacité de diriger et agira dans les rapports de production au sein de ces entreprises. Avec la planification démocratique, avec les nouveaux droits syndicaux des travailleurs de toutes les entreprises et la démocratie dans tout le pays, elle contribuera à mettre en mouvement la transformation de la société.

LE ROLE ÉCONOMIQUE DES C.E. ET ÉQUIVALENTS

Licenciements, mutations, déclassements, réductions d'horaires sans compensation, dégradation des conditions de travail, d'hygiène et sécurité, secteurs économiques en difficulté, dépérissement de régions, liquidations industrielles, détournement de la formation professionnelle, etc., autant de conséquences de l'analyse qui précède pour comprendre l'intérêt du rôle économique des C.E. et équivalents pour la défense des travailleurs.

Les C.E. constituent une position très importante de la classe ouvrière. Or dans le contexte social actuel nous devons, pour freiner l'arbitraire patronal dans les destinées sociales et économiques du monde du travail, mieux mesurer tout l'apport de l'application effective de la législation aux bénéfices des intérêts des salariés et mener une lutte incessante pour une connaissance plus exacte, une information plus complète et des moyens de contrôle appropriés aux fins de la garantie et du développement moderne des conditions de vie de tous les travailleurs.

Les Comités d'Entreprise n'ont que des pouvoirs consultatifs en matière économique, mais dans la mesure où l'activité des élus est étroitement liée à celle de l'organisation syndicale, les conditions de travail de masse se réalisent, les travailleurs sont mieux informés et peuvent, dès lors, sous l'impulsion de leur syndicat, peser de tout leur poids pour mettre en échec les mesures envisagées par les directions patronales et faire triompher leurs revendications.

Les élus C.G.T. dans les C.E. doivent pouvoir s'appuyer sur l'organisation syndicale et les travailleurs pour exiger du patronat le respect de la législation en matière d'informations, de consultations obligatoires et en temps utile et, d'une manière plus générale, l'application effective des prérogatives qui sont les leurs.

Tout en comprenant les particularités propres à chaque corporation des secteurs public et nationalisé, les organisations syndicales des fonctionnaires, postiers, communaux, hospitaliers, employés des tabacs et allumettes, travailleurs d'Etat, agents de l'E.D.F., cheminots... ont pour tâche de développer les initiatives d'information et d'explication auprès des personnels sur le rôle et l'activité des organismes équivalents aux C.E., pour l'élargissement effectif et la garantie du pouvoir de contrôle économique des institutions concernées.

INFORMATION, CONSULTATION ET CONTROLE

D'une façon générale, il est absolument indispensable que, dans toutes les entreprises et administrations, les C.E. et organismes équivalents aient tous les éléments d'appréciations économiques par :

- La connaissance et le contrôle effectifs des comptes et projets financiers d'exploitation et gestion, avec publication.
- La possibilité pour les C.E. de toutes les entreprises — quelle que soit leur forme juridique — de se faire assister, à leur libre choix, d'experts-comptables à compétence nationale et exerçant leur fonction sans restriction investigatrice.
- Une meilleure communication des informations et documents exigibles en vertu de la loi sur les C.E. : marche de l'entreprise, état et évolution des commandes, exécution des programmes de production, chiffre d'affaires, source, nature et orientation des investissements et bénéfices réalisés, etc.
- Un élargissement de cette information avec la remise obligatoire aux C.E. — quelle que soit la forme juridique de l'entreprise —, de documents comportant les renseignements suivants : détails des postes et sous-postes du compte d'exploitation, comptes consolidés du groupe, travaux exécutés éventuellement en sous-traitance, projets de fusions, prises de participation, projets de programme de production (y compris à long terme), chiffres d'affaires des filiales, exonérations fiscales et tarifs préférentiels dont bénéficie la société, affectation des bénéfices réalisés, vérité des frais généraux, répartition du capital et attaches financières. Un grand nombre de ces renseignements doivent non seulement être donnés au niveau de l'établissement, mais de la société, du groupe, de la branche d'industrie, y compris, si nécessaire, au niveau international. Ces éléments permettraient à tous les échelons de l'organisation syndicale une efficacité plus grande pour la conduite de l'action revendicative.
- L'obligation d'informations trimestrielles par écrit quelle que soit la nature juridique de l'entreprise à propos de la production et de l'emploi.
- Le contrôle des prix et le droit d'intervention des C.E.
- Avant toute décision de leur augmentation et, pour ce faire, la connaissance de l'ensemble des éléments des coûts de production.
- L'information et la consultation régulières des C.E. et équivalents avant toutes décisions des directions, sur la politique et les objectifs de l'entreprise (y compris à long terme).

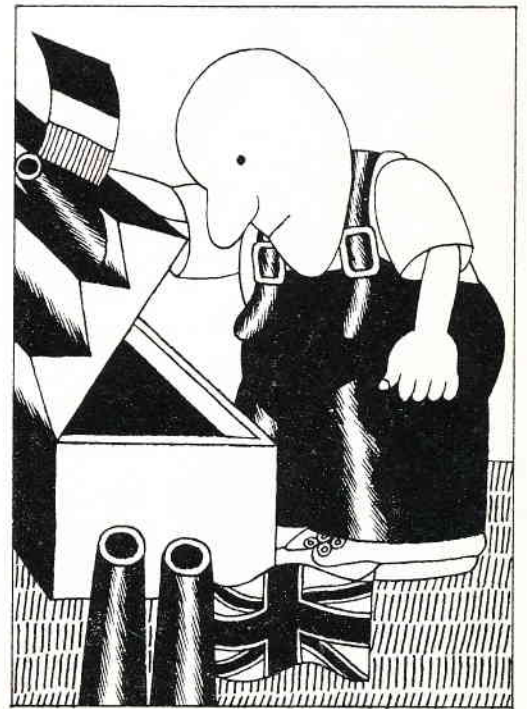
Tous ces éléments doivent non seulement être communiqués aux Comités d'Entreprise ou organismes équivalents, selon les situations, mais dans le cadre des libertés syndicales, il est nécessaire d'obtenir :

- la suppression de toute obligation de discrétion dans les informations économiques ;
- le droit pour le personnel à l'information économique à travers l'attribution de l'heure d'information syndicale rémunérée et prise sur le temps de travail, organisée par le syndicat, notamment pour le compte rendu du mandat des élus au C.E. ;
- le droit aux panneaux d'affichage pour le C.E. pour diffuser ses communications ;
- l'obtention de moyens financiers supplémentaires pour documentation et étude économiques ;
- la constitution par le C.E. et sous sa responsabilité, de groupes de travail avec les ingénieurs, cadres et techniciens pour qu'ils puissent mettre leur compétence au service du Comité.

Dans les secteurs public et nationalisé, le principe des droits des personnels dans le contrôle économique doit se concrétiser par :

- l'extension du rôle et de la compétence des organismes paritaires de la fonction publique et des comités mixtes dans le secteur nationalisé ;
- l'obligation de leur consultation ;
- l'obtention de modalités pratiques démocratiques dans leur fonctionnement et de facilités nécessaires à l'exercice des mandats des représentants du personnel ;
- la réforme démocratique du Comité Central d'Enquête sur le Coût et le Rendement des services publics.

*... aussi
la connaissance
de l'évolution économique du groupe
avec la possession
des comptes consolidés
comme
également
les renseignements
au niveau de la branche d'industrie
y compris
internationalement*





EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL

En ce qui concerne la gestion du personnel, les prérogatives des C.E. et équivalents doivent permettre une meilleure défense des intérêts des salariés dans les domaines de l'emploi, des conditions salariales et de la promotion. Ainsi les aspects suivants doivent être soulignés :

- connaissance de l'évolution détaillée des salaires ;
- connaissance trimestrielle de l'évolution des effectifs et de leur mouvement, y compris à propos de l'emploi des personnels intérimaires et à contrat déterminé ;
- contrôle de l'organisation et de l'amélioration des conditions de travail, avec le souci d'alléger la peine des hommes ;
- contrôle de l'application des dispositions législatives faisant obligation aux entreprises privées, nationalisées et publiques d'employer les travailleurs handicapés ;
- obligation de porter préalablement à la connaissance du C.E. ou de l'organisme équivalent toutes modifications du processus de travail ;
- amélioration de la loi du 27 décembre 1973 sur les conditions de travail dans le sens des intérêts des salariés ;
- révision de l'Accord National sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 et de l'Avenant du 21 novembre 1974 ;
- pouvoirs nouveaux pour les Comités d'Entreprise et organismes équivalents notamment :
 - droits de discussion réelle sur le bien-fondé des compressions d'effectifs à partir d'une information complète et contrôlable ;
 - pouvoir de décider de la suppression de tous licenciements individuel ou collectif pour permettre la négociation, tant que les salariés concernés n'ont pas été reclassés à des conditions équivalentes ;
 - possibilité de recours suspensif à des instances existantes ou à créer (commission paritaire ou juridiction du travail) ;
 - application de ces mêmes dispositions en cas de licenciements pour faillite ;
 - bénéfice de toutes ces garanties aux agents non titulaires des entreprises publiques et collectivités locales.

FORMATION PROFESSIONNELLE ET CONTINUE

Le contrôle de la formation et du perfectionnement professionnels, de la formation continue et de la promotion du personnel, ressort de la compétence du C.E. notamment par :

- L'application effective de l'article 2 (alinéas 3 et 4) de la loi du 18 juin 1966, en attachant toute l'importance nécessaire à la mise en place, la composition et le fonctionnement, sous la seule autorité du Comité d'Entreprise, de la commission de formation et de perfectionnement professionnels et des conditions d'emploi des femmes et des jeunes.
- Le respect et l'utilisation dynamique des Accords de formation et perfectionnement professionnels, dont l'Accord interprofessionnel du 9 juillet 1970.
- Le respect de la loi du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle, notamment à propos du droit délibératif des C.E. particulièrement au sujet du plan de formation.

Mais également, il s'agit d'élargir à l'ensemble des personnels des secteurs public et nationalisé les aspects favorables de la loi du 16 juillet 1971 pour la promotion des salariés.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Dans le domaine de la prévention, de l'hygiène et de la sécurité du travail, l'efficacité des institutions spécialisées, dans l'entreprise, des C.E. et organismes équivalents doit être renforcée par :

- le contrôle de l'évolution des accidents et maladies professionnels ;
- la mise en place obligatoire des C.H.S. et leur extension à toutes les entreprises industrielles, commerciales, agricoles et administratives des secteurs publics, nationalisé et privé, avec des délégués élus par le personnel qui disposeraient du temps nécessaire à l'accomplissement de leur mission, de pouvoirs étendus, notamment en matière de prévention, avec la protection identique à celle des élus aux C.E. ;
- le droit pour tous les membres des C.H.S. de mener toutes investigations nécessaires en cas d'accident de travail et de maladies professionnelles graves ;
- le droit pour le Comité d'Hygiène et de Sécurité ou pour un de ses membres de faire arrêter le travail dans tous les cas où celui-ci présente un caractère dangereux ;

- l'examen par les C.H.S. en liaison avec les représentants de la population concernée de toute nouvelle installation ou fabrication ;
- l'augmentation du nombre des Comités Techniques Régionaux et le regroupement des activités professionnelles ;
- le contrôle par les représentants du personnel pour l'organisation d'une véritable Médecine du travail ;
- l'obligation, dans le cadre de la Médecine du travail, d'accord des élus du personnel lors de la nomination ou de la révocation des médecins du travail ;
- l'indépendance des médecins du travail vis-à-vis de l'administration et des directions ainsi que la garantie de leur liberté de mouvement sur les lieux de travail ;
- la modification du Décret du 13 juin 1969 sur la Médecine du Travail, plus particulièrement en ce qui concerne la gestion des services interentreprises, à laquelle devraient participer les représentants élus des travailleurs des entreprises adhérentes ;
- l'octroi de moyens au médecin du travail lui permettant de consacrer effectivement un tiers de son temps à la surveillance de l'hygiène des entreprises ;
- la participation effective du médecin du travail aux travaux des C.H.S.

POUR LA CONSTITUTION DE COMITÉS CENTRAUX DE GROUPE

Le développement de la concentration et de la constitution de grandes sociétés multinationales exigent que notre mouvement syndical se place au niveau de la situation ainsi créée. A ce propos, notons qu'au niveau du Marché Commun existe un projet de constitution de « Société anonyme européenne » prévoyant la mise en place de Comités de Groupe.

Nous devons bien voir ce que représentent pour les organisations de la C.G.T., la création et l'existence de ces grandes entreprises pour :

- le développement de l'action ;
- la connaissance des problèmes posés à l'ensemble des travailleurs de la société ou du groupe ;
- l'échange d'informations et d'expériences ;
- la recherche des points revendicatifs communs ;
- l'unité d'action ;
- le renforcement de la C.G.T.

Notre mouvement syndical doit prendre en main la coordination de l'activité syndicale au niveau de la société ou du groupe par la mise en place d'un organisme de coordination syndicale. L'essentiel est de bien voir l'objectif :

- coordonner l'activité syndicale ;
- ne pas corseter au niveau de la société ou du groupe, mais au contraire, impulser l'activité dans chaque établissement en fonction des particularités comme des possibilités dans chacun d'eux, faire en sorte que l'ensemble des travailleurs occupés dans les établissements de la société ou du groupe se sentent concernés et agissent.

De ce point de vue, les fédérations ont une responsabilité particulière pour la mise en place et le fonctionnement de l'organisme syndical de coordination. Dans ce cadre, elles veilleront à :

- la préparation et la tenue des réunions du C.C.E. comme à l'examen préalable de son ordre du jour ;
- l'information aux travailleurs occupés dans les établissements de la société ou du groupe.

Dans la mesure où la coordination existe entre les syndicats C.G.T., il est plus facile de suivre et d'orienter l'activité des élus C.G.T. dans les C.E. concernés. En effet, de la coordination de l'activité syndicale dépend notre action pour la défense des intérêts des travailleurs occupés dans ces grandes sociétés ou groupes de sociétés.

Cette coordination étant réalisée, il convient ensuite d'envisager chaque fois que cela est nécessaire la mise en place d'un « Comité Central de Groupe ».

Le Comité Central du Groupe devrait :

1. Avoir des informations globales en temps utile sur la situation économique de l'ensemble du groupe, sur toutes les questions en rapport direct avec les conditions de travail et le niveau de vie des travailleurs occupés et sur la politique de la direction du groupe ;
2. Avoir connaissance des comptes consolidés des sociétés-mères et des filiales afin de pouvoir disposer des éléments d'ensemble d'où se dégagent une situation réelle et non pas fragmentaire ainsi que les perspectives économiques à moyen et long terme ;
3. Avoir la possibilité de se faire assister par un expert-comptable ayant accès à tous les documents indispensables à la connaissance de ces comptes consolidés ;

*réforme démocratique
des organismes équivalant
aux c.e.
dans les secteurs public et nationalisé*





4. Contribuer, par l'apport de ses militants dans l'activité des syndicats C.G.T. des établissements du groupe, à aider l'organisation syndicale dans son action pour la défense des intérêts des travailleurs concernés ; ce qui s'inscrit dans la nécessité de l'action sur les revendications exprimées par les travailleurs, en rapport avec les situations particulières qui existent et dont il faut tenir compte.

Le Comité Central de Groupe devrait être composé de représentants élus par les Comités d'Entreprise et Comités d'Etablissement dépendant du même groupe. Les candidats devraient être désignés par les organisations syndicales représentatives, sur le plan national, pris de préférence parmi les membres élus des Comités. Leur nombre et leur répartition, par collège, devraient être proportionnels à l'influence des syndicats et faire l'objet d'un accord entre les organisations syndicales et les directions d'entreprises concernées.

Les syndicats représentatifs, dans les établissements et entreprises de groupe, seraient appelés à désigner leur représentant au Comité Central de Groupe. Ces représentants syndicaux pourraient être choisis parmi les responsables nationaux de ces organisations syndicales (inscrits ou non aux effectifs du groupe). Ils assisteraient aux séances dudit Comité avec voix consultative.

Il convient de faire avancer cette revendication ;

- en direction des sociétés du groupe ;
- en direction des pouvoirs publics pour l'imposer dans la législation.

Le Comité Central de Groupe ne saurait se substituer aux instances syndicales mises en place au niveau du groupe, pas plus qu'il n'a à corseter l'activité de chaque C.E. ou C.C.E. des établissements et sociétés constituant le groupe. Les membres du Comité Central du Groupe doivent avoir vis-à-vis de l'organisation syndicale, le même comportement que les élus au niveau de chaque établissement.

Lutter pour obtenir la constitution de tels Comités Centraux de Groupe facilitera la tâche d'information pour les organisations C.G.T. des établissements et sociétés du groupe, en direction des salariés. Pour qu'il en soit ainsi, il convient donc que soit assurée, au préalable, la coordination syndicale des organisations C.G.T. à ce niveau. De cette manière, notre mouvement syndical se placera à la hauteur des exigences découlant de l'accélération du processus de concentration. Il pourra mieux défendre les intérêts des travailleurs face à la direction du groupe de sociétés.

AVEC LE PROGRAMME COMMUN DE LA GAUCHE

Certes, les perspectives qu'offre une conception démocratique de l'économie nationale, du fonctionnement de l'appareil d'Etat et des entreprises nationales comme du pouvoir d'intervention des salariés sont contenues dans le Programme Commun. Or une telle démarche fondamentale suppose que l'extension des droits des C.E. et organismes équivalents soit un des aspects non négligeables d'une démocratisation des institutions, de l'économie et de la vie sociale du pays.

En se prononçant pour la nationalisation démocratique des secteurs clés de l'économie et la maîtrise des moyens d'action essentiels de l'Etat par un pouvoir démocratique, la C.G.T. soutient la nécessité d'une planification démocratique afin d'assurer à la nation la garantie d'un progrès économique, social et culturel. Mais cette politique est inséparable d'une participation active des travailleurs et de leurs organisations syndicales — en chaque niveau de compétence — à l'élaboration réelle des décisions et à leur contrôle. La C.G.T. considère que cette perspective implique :

- l'extension et la garantie des compétences économiques des Comités d'Entreprise et des organismes équivalents dans les secteurs public et nationalisé ;
- une large diffusion des informations réelles et contrôlables concernant la marche et les objectifs de l'entreprise à des fins de consultation comme de discussion ;
- l'intervention des Comités d'Entreprise et organismes équivalents sur toutes les orientations, envisagées par la direction de l'entreprise, relatives au travail et à la gestion du personnel, avec un pouvoir suspensif jusqu'à l'entente entre les parties concernées et la possibilité de recours à la juridiction du travail ;
- l'exercice d'un droit de contrôle sans restriction pour l'application des mesures qu'ils auront proposées et qui seraient retenues ;
- la possibilité pour les organismes de représentations du personnel d'exiger d'être consultés sur d'autres problèmes qui pourraient surgir, de délibérer et contrôler les décisions prises ;
- l'extension à toutes les sociétés à statut privé de l'application de la représentation des C.E. dans les conseils d'administration des sociétés anonymes ;
- dans le cadre du plan démocratique, l'encadrement du secteur monopoliste et l'extension du contrôle économique du C.E. sur l'entreprise privée.

Plus précisément, dans les secteurs public et nationalisé, il est évident que de profondes modifications dans les organismes de représentation des personnels s'imposeront pour l'efficacité de « la démocratie économique et politique » soutenue par la C.G.T., c'est-à-dire pour affirmer le pouvoir d'intervention des salariés. Elles doivent notamment s'illustrer par :

- une participation active des travailleurs et de leurs organisations syndicales à l'élaboration réelle des décisions et à leur contrôle ;
- une autonomie de gestion, dans le cadre du plan ;
- une conception démocratique du Conseil d'Administration dans son fonctionnement et sa composition ;
- des prérogatives plus étendues pour les C.E. et équivalents en matière :
 - de politique salariale, promotionnelle et d'emploi de la direction,
 - de détermination des objectifs de production, d'investissement et de gestion de l'entreprise.

Pour le secteur public, les revendications s'étendent à :

- la démocratisation de l'administration ;
- la levée du secret des affaires administratives ;
- la démocratisation des organismes paritaires dans leur fonctionnement, leur composition et leur pouvoir ;
- la participation des fonctionnaires à l'élaboration des réformes, à la gestion et au fonctionnement des services publics.

Empêtrés dans la crise de leur système, pouvoir et patronat exercent une pression idéologique sans précédent grâce à la possession des grands moyens de communication et une propagande directe par la voie de journaux d'entreprise. On voit même des patrons proposer aux syndicats des cours d'économie politique, diffuser des fiches d'informations économiques auprès des travailleurs pour justifier le capital. L'information et la formation des militants syndicaux et des travailleurs en matière économique doivent rester le domaine exclusif des organisations syndicales.

La C.G.T. s'oppose à toutes mesures, qu'elles émanent du patronat ou du pouvoir, qui remettraient en cause, sous couvert « d'information et de formation économiques », l'existence et les prérogatives des Comités d'Entreprise.

L'aiguïsement croissant de la lutte des classes suppose une responsabilité prépondérante de l'ensemble de notre mouvement syndical dans l'impulsion d'une juste orientation des C.E. comme de la réactivation des organismes équivalents dans les secteurs public et nationalisé. Cela implique aux organisations syndicales un effort sans commune mesure avec ce qui a pu se faire dans le passé, particulièrement autour de l'éducation économique si nécessaire pour la compréhension des phénomènes actuels, futurs et leur signification politique.

Les délégués à la Conférence Nationale des C.E. et organismes équivalents soulignent que ce combat se prolonge par l'action nécessaire — comme le précisent les statuts de la C.G.T. — pour apporter dans notre pays les changements profonds que la classe ouvrière exige. Il s'agit de soustraire les secteurs clés de l'économie à l'emprise des grands monopoles et des groupes internationaux par leur nationalisation, ce qui sera possible par l'instauration d'une démocratie politique et économique antimonopoliste.

La C.G.T., sur la base de ses positions de classe, travaille à gagner la masse des salariés aux conceptions et solutions fondamentales du Programme Commun de la gauche, contribuant ainsi au renforcement de l'union des forces de gauche et démocratiques.

Dans la démocratie économique et politique, les C.E. et organismes équivalents des secteurs public et nationalisé auront de larges prérogatives.

Disposant de pouvoirs et de moyens accrus, le syndicat pourra dans l'entreprise, pleinement jouer son rôle dirigeant. Il impulsera, orientera l'activité particulière de chacune des représentations du personnel. En même temps, il devra susciter l'intervention des travailleurs par le développement sans précédent de la démocratie dans l'entreprise. Le rôle du syndicat sera décisif pour que l'intervention consciente des travailleurs — actifs et retraités — crée les bases de la réussite économique dans la perspective du passage au socialisme. ■

*pouvoir de décision instantanée
pour les c.h.s.
ou tous délégués
afin de faire arrêter
un travail
présentant
un caractère dangereux
pour la sécurité du salarié*





RÉSOLUTION SUR LES ACTIVITÉS SOCIALES

La société capitaliste aliène le travailleur de l'entreprise par les rapports de production qu'elle impose entre les exploités, possesseurs des moyens de production et les exploités ne disposant que de leur force de travail payée au plus bas prix. Mais elle l'aliène également par les conditions d'existence que subit le travailleur avant et après sa journée de travail. Cette aliénation, dans ses conséquences, frappe non seulement le travailleur mais aussi sa famille.

C'est pourquoi le mouvement syndical ne saurait limiter son action à la défense des revendications de la classe ouvrière au niveau de l'entreprise (salaires, qualifications, formation professionnelle, emploi, durée et conditions de travail, libertés syndicales etc.). Il doit également se préoccuper de tous les problèmes dont dépendent les conditions d'existence en général.

Au delà de sa journée de travail se posent au travailleur, à sa famille, les questions de conditions de logement, de la nature des infrastructures qui les environnent, des servitudes imposées par une politique aberrante et onéreuse des transports, celles qui limitent l'utilisation du temps disponible notamment l'insuffisance des moyens mis à leur disposition pour s'instruire, se cultiver, se reposer et se détendre.

De toute évidence seul un changement de politique peut fondamentalement et durablement résoudre les difficultés existantes, les insuffisances constatées, les discriminations et injustices qui frappent la classe ouvrière dans ses conditions d'existence.

Le Programme Commun de la Gauche définit des perspectives claires en ce domaine et propose des solutions qui tiennent compte des aspirations des travailleurs. C'est pourquoi la C.G.T. lui apporte son soutien et agit pour en assurer le succès.

Les délégués à la Conférence Nationale des Comités d'entreprise et organismes équivalents des secteurs public et nationalisé considèrent que l'ensemble de ces préoccupations donne un sens particulier à l'action syndicale pour la réalisation et le développement des activités sociales en faveur des travailleurs actifs comme de leur famille. Dans cet esprit, il convient de développer l'action pour que tous les Comités d'Entreprise et organismes équivalents jouent un rôle actif dans ce domaine. Il s'agit là d'une partie intégrante du travail de masse de l'organisation syndicale.

En se préoccupant de ces activités, en stimulant le rôle de nos militants, le mouvement syndical n'entend pas résoudre les difficultés inhérentes à la société capitaliste et dont la responsabilité échoit à ceux qui dominent et dirigent la vie politique, économique et sociale du pays. Il s'agit, pour la C.G.T., ses organisations et ses militants :

- d'opposer nos conceptions de classe à celles de l'adversaire et de les faire triompher ;
- de réaliser et de développer des activités sociales intéressant les travailleurs, permettant leur épanouissement, exprimant leur esprit de solidarité, prouvant leur capacité créatrice et faisant la démonstration que, dans une autre situation politique, économique et sociale, ils sont capables de prendre et d'assumer leurs responsabilités mais aussi de promouvoir des réalisations nombreuses et de qualité.

Cette prise en charge des activités sociales par le mouvement syndical est une exigence face aux efforts déployés par le patronat et le pouvoir pour s'en servir comme moyen de pression en vue de développer la collaboration des classes.

Dans la mesure où la réalisation des activités sociales, leur gestion et leur fonctionnement sont des préoccupations de l'organisation syndicale, que le choix des activités correspond aux besoins des travailleurs, que les responsabilités sont réparties entre les militants en fonction des possibilités et des aptitudes, que l'activité des militants de la C.G.T. est connue dans l'entreprise, que les responsabilités écrasantes du pouvoir et du patronat dans les insuffisances constatées et les obstacles dressés sont dénoncées devant les travailleurs, non seulement cela ne porte pas préjudice à l'action syndicale sur le plan économique et revendicatif, bien au contraire cela contribue à accroître l'audience de la C.G.T. et facilite donc les possibilités de mobilisation revendicative des travailleurs concernés.

La réalisation et le développement des activités sociales nécessitent un contact étroit de l'organisation syndicale, de ses élus et représentants dans les C.E. et équivalents avec le personnel et en premier lieu avec les syndiqués. Ainsi peuvent s'exprimer les besoins, être suscités des besoins nouveaux. Ainsi peut-on informer sur ce qui a été accompli ou expliqué les raisons qui ont entravé telle ou telle réalisation projetée.

Un tel travail nécessite une organisation C.G.T. puissante au niveau de l'entreprise. Aussi convient-il de faire, en permanence, des efforts pour renforcer la C.G.T., recruter des adhérents nouveaux notamment en faisant connaître parmi les travailleurs le rôle que joue notre organisation syndicale, l'ensemble de ses militants dans le combat général pour l'amélioration des conditions d'existence de la classe ouvrière et leur rôle particulier pour la réalisation d'activités sociales de qualité. Renforcer la C.G.T., c'est se donner une capacité accrue d'action, notamment pour obtenir des moyens financiers plus importants pour les Comités d'Entreprise et organismes équivalents qui seraient ainsi en mesure de promouvoir et de réaliser davantage et mieux en matière de réalisations sociales.

Considérant qu'il existe encore des cas où l'orientation de la C.G.T. n'est pas assimilée, ni appliquée en matière de réalisation et de gestion des activités sociales, les délégués à la Conférence rappellent en particulier les recommandations suivantes :

1) Sous réserve des situations particulières existant dans des branches des secteurs public et nationalisé, la contribution patronale pour le financement des activités sociales doit être calculée en pourcentage sur la masse globale des salaires, traitements et appointements bruts.

2) Le Comité d'Entreprise disposant librement de la totalité des fonds ouvre un compte à son nom et décide des membres élus qui seront dotés de la signature.

3) Les fonds doivent être utilisés dans des réalisations diversifiées permettant au plus grand nombre de travailleurs d'en bénéficier notamment par les possibilités de choix offertes. Ces réalisations tiendront compte des catégories composant le personnel : jeunes, femmes, immigrés, retraités, ouvriers, cadres, etc.

La mise en place de commissions avec la participation de syndiqués aidera le C.E. et l'organisation syndicale à la mise en œuvre d'une telle politique de réalisations sociales diversifiées et de qualité.

4) L'octroi d'avantages en espèces doit être occasionnel, limité et revêtir un caractère de solidarité, non seulement parce que cela peut être considéré comme des éléments du salaire et donc passible de l'impôt et des cotisations diverses, mais parce qu'une telle pratique fausse complètement la conception de réalisations sociales concrètes et diverses en matière de vacances pour enfants, adolescents, familiales, actifs, retraités, de parcs de loisirs, d'activités sportives et de plein air, socio-éducatives et culturelles.

5) Les fonds qui sont à la disposition du C.E. ne sauraient être utilisés sous forme de subventions à des associations, organismes, groupements, quels qu'ils soient sans que les droits et intérêts du C.E. comme des salariés ne soient préservés ; aux adhésions collectives que le C.E. ou organisme équivalent peut contracter, doivent correspondre des droits pour les travailleurs de l'entreprise.

6) Les C.E. et organismes équivalents des secteurs public et nationalisé, s'appuyant sur les expériences acquises, accentueront leurs efforts pour impulser la coordination de leurs réalisations d'une part entre eux, et d'autre part avec les associations démocratiques et laïques.

7) Cette coordination se conçoit également au niveau des établissements relevant d'une même société. Elle peut être assurée par le Comité Central d'Entreprise pour les activités communes à plusieurs établissements et sur mandat de ces derniers.

Chaque Comité d'Etablissement doit disposer de ressources propres lui permettant de réaliser ses activités sociales, notamment celles qui, par nature, doivent se situer au plus près des travailleurs.

8) Les organisations confédérées et l'ensemble des militants devront attacher une importance particulière aux activités culturelles au profit des travailleurs et de leurs familles.

Le développement de la culture, la création culturelle, l'élargissement des activités culturelles et leur diffusion dans les larges masses doivent être des préoccupations constantes de notre mouvement syndical.

Ces initiatives multiples doivent être prises en particulier en tenant compte des possibilités des Comités d'Entreprise et organismes équivalents pour susciter et créer des activités culturelles en tenant compte notamment de la composition du personnel à l'entreprise et des particularités propres à certaines catégories comme par exemple la main-d'œuvre immigrée. Les C.E. et organismes équivalents devraient consacrer au moins 10 % de leurs ressources aux activités culturelles.

Ce combat pour le développement culturel sera mené avec la classe ouvrière et les travailleurs intellectuels, auteurs, artistes, créateurs, chercheurs, savants, etc. qui, avec la C.G.T. veulent que s'établisse dans notre pays une politique culturelle

*l'employeur
doit être tenu
de verser aux c.e. et équivalents
une contribution financière annuelle
jamais inférieure
à 3 %
de la masse globale des salaires
et retraites...*





r. gaillard commente, au nom de la commission "activités sociales", les différentes modifications de la résolution proposées à l'assemblée.

permettant à chaque individu d'atteindre la plénitude de son développement et d'en donner sa mesure sociale.

9) L'organisation syndicale, le C.E. et l'organisme équivalent dans les secteurs public ou nationalisé, attacheront une attention particulière à l'animation des activités sociales. Ils s'efforceront d'associer les syndiqués et les travailleurs au choix du contenu, des formes de cette animation. Ils favoriseront la formation d'animateurs socio-éducatifs liés aux travailleurs, choisis chaque fois que possible parmi eux, connaissant leurs conditions de travail et de vie.

Sur la base de ces principes qui reflètent l'orientation de la C.G.T. en matière de réalisation et de gestion des activités sociales sur une base de classe et de masse, les délégués à la Conférence appellent l'ensemble des organisations confédérées, tous les militants et militantes de la C.G.T. à contribuer au développement de l'action en vue de faire aboutir, avec les revendications les plus importantes et les plus urgentes de la classe ouvrière en matière de pouvoir d'achat, d'emploi, de conditions de travail et de libertés syndicales, tous les points contenus dans le programme d'action suivant pour des activités sociales au service de la classe ouvrière.

GESTION DES ACTIVITÉS SOCIALES

Il sera mis un terme aux entraves et obstacles dressés par le patronat et le pouvoir pour s'opposer à la gestion des activités sociales par le Comité d'Entreprise.

Dans les secteurs public et nationalisé les activités sociales seront placées sous la responsabilité exclusive des institutions correspondant à chaque corporation et dont les membres doivent être élus par le personnel sur candidatures syndicales. Toutes les réalisations sociales au service du personnel doivent être directement gérées par ces institutions.

Ces organismes de gestion devraient bénéficier de la personnalité civile et également du transfert de la propriété du patrimoine foncier, mobilier et immobilier à caractère social déjà existant.

La liberté de gestion des activités sociales, y compris la création de réalisations nouvelles et d'utilisation des locaux, sera garantie par la loi.

Les bâtiments et locaux à destination sociale mis à la disposition du C.E., du C.C.E., de l'organisme équivalent dans les secteurs publique ou nationalisé, par l'employeur ou l'administration, ne pourront être vendus ou affectés à d'autres groupements sans l'accord du C.E., du C.C.E. ou de l'organisme équivalent.

En cas d'association entre C.E. ou entre C.E. et autres organismes, groupements ou organisations pour la gestion en commun d'activités sociales, les locaux seront mis à la disposition de l'organisme commun créé après accord entre les intéressés.

FINANCEMENT

L'employeur sera tenu de verser chaque année au C.E. une contribution financière qui ne devra pas être inférieure à 3% de la masse globale des salaires et traitements bruts toutes primes comprises. Dans les entreprises comportant moins de 50 salariés, le montant de la contribution patronale annuelle sera fixée par voie d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives ou au niveau de la branche professionnelle. Ces fonds seront gérés par les représentants élus du personnel.

Tenant compte des particularités afférentes aux secteurs public et nationalisé et des diversités existantes, le volume de crédit pour le financement des activités sociales sera au moins égal à 3% de la masse des salaires, traitements et pensions de l'ensemble des actifs et retraités.

Dans les entreprises assujetties à la loi et qui, par ailleurs, comprendraient des établissements de moins de 50 salariés, les salaires et traitements des personnels occupés dans ces établissements seront pris en compte pour le calcul de la contribution patronale au financement des activités sociales.

La contribution patronale sera augmentée chaque année d'un pourcentage égal au rapport existant entre le nombre de retraités issus de l'entreprise et les effectifs occupés.

Chaque année, après examen du bilan de l'entreprise et avant toute affectation aux amortissements et investissements, un versement supplémentaire sera effectué afin de permettre au C.E. de réaliser des investissements sociaux en matière de vacances familiales, de jeunes et d'enfants, d'installations et d'activités sportives et culturelles.

Tant dans le secteur privé que dans les secteurs public et nationalisé, la contribution de l'employeur au financement des activités sociales fera l'objet d'un versement provisionnel au début de chaque année civile sur la base des salaires et traitements versés au cours de l'année précédente. La régularisation se fera en fin d'année. Dans le cas de réduction d'effectifs la somme versée restera acquise au C.E. ou à l'organisme correspondant dans les secteurs public et nationalisé.

En cas de non paiement de la contribution patronale, le C.E. bénéficiera, pour sa créance, des privilèges et recours analogues à ceux des salariés pour leurs salaires. Cette disposition sera également garantie aux organismes équivalents des secteurs public et nationalisé.

Le C.E. est habilité à percevoir des subventions et des crédits sans intérêts de la part de l'Etat et des collectivités publiques pour le développement et l'amélioration de son réseau d'activités sociales.

La construction et l'aménagement des réalisations sociales de toute nature du C.E. ou équivalent dans les secteurs public et nationalisé, les fournitures et équipements collectifs ou individuels, seront exonérés de toutes taxes.

RESTAURANT D'ENTREPRISE

Les conditions de travail, les hausses du coût de la vie et la longueur des trajets entre le lieu d'habitation et le lieu de travail font que le restaurant d'entreprise est un service dont l'employeur doit assumer la charge financière essentielle : installations, réparations, modernisations, agrandissements, achats de gros matériel, coût des fluides, frais de gestion, participation au prix des repas.

LOGEMENT

La contribution de l'employeur à la construction de logement sera portée à 2% de la masse des salaires et traitements dans les entreprises de plus de 300 salariés. Les fonds ainsi recueillis devront être affectés par priorité à la construction de logements à usage locatif à des prix abordables pour le personnel de l'entreprise. Le C.E. ou l'organisme correspondant dans les secteurs public et nationalisé, obligatoirement consulté sur l'affectation de ces fonds, assurera un pouvoir de contrôle sur leur utilisation et sur la répartition des logements.

MUTUALITÉ ET PRÉVOYANCE

Conformément aux dispositions réglementaires, le Comité d'Entreprise doit obligatoirement assurer sa représentation et son contrôle au sein du conseil d'administration de la société mutualiste d'entreprise.

La participation financière du C.E. à la mutuelle, sous quelque forme que ce soit, ne peut résulter d'une obligation mais d'un accord entre les deux organismes.

Toute participation à la cotisation mutualiste doit être assumée par l'employeur au même titre que pour les organismes de retraite ou de prévoyance. Cette participation patronale ne saurait, en aucun cas, être déduite de la contribution que l'employeur est tenu de verser au C.E. pour ses activités sociales.

CONTRACEPTION, ORTHOGÉNIE

Les questions relatives à l'information sexuelle, la régulation des naissances et l'interruption de grossesse sont étroitement dépendantes des contraintes matérielles, morales et sociales qui, dans la société actuelle, gênent les familles dans leur épanouissement. Sans se substituer aux responsabilités que doivent assumer les pouvoirs publics, les Comités d'Entreprise et les organismes équivalents peuvent contribuer à faciliter la mise en place de permanences d'information et de centres d'orthogénie partout où cela est possible et notamment dans la mesure où la charge financière ne leur est pas imputée.

HANDICAPÉS

Les C.E. devront rechercher les formes d'aide sociale à apporter aux handicapés et à leur famille, sans toutefois se substituer aux charges et responsabilités qui incombent à l'Etat.

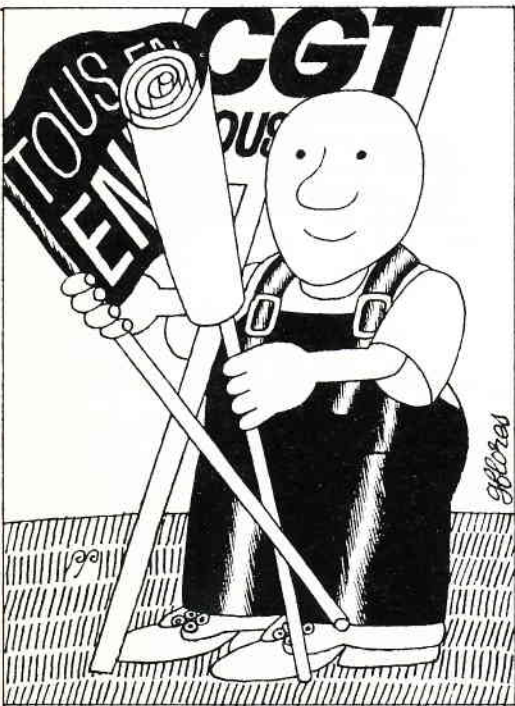
ACTIVITÉS SPORTIVES ET DE PLEIN AIR

Développement du sport pour tous à l'entreprise et constitution de clubs omnisports sous le contrôle des représentants élus du personnel.

*... mais aussi
l'état doit accomplir son devoir
en versant
subventions et crédits sans intérêt
aux collectivités locales
aux associations nationales
aux c.e. et équivalents
de par leurs activités d'intérêt national*



assumer nos responsabilités
pour répondre aux intérêts
des travailleurs
c'est
développer une action syndicale
toujours
plus responsable
et
efficace
également
en direction des c.e.
et organismes équivalents
pour le présent
et
l'avenir



Mise à la disposition des travailleurs de terrains de sport, de gymnases, de fournitures et d'équipements sportifs et de plein air, par les employeurs.

5 heures par semaine payées comme temps de travail pour la pratique sportive pour le moins de 21 ans sans obligation de faire de la compétition.

ACTIVITÉS DE TOURISME SOCIAL

Réduction de 50 % pour les billets de congés payés quel que soit le moyen de transport et octroi d'un second billet dans l'année.

Réduction du prix des carburants pour les travailleurs en congé annuel, usagers de la route.

Levée de toutes les restrictions concernant l'utilisation de certains moyens de transport.

L'étalement des vacances doit être discuté avec les représentants des travailleurs et réalisé avec l'accord des salariés intéressés. En tout état de cause l'étalement des vacances sera accompagné d'avantages supplémentaires pour les travailleurs concernés.

Une véritable politique de crédits et d'investissements pour le tourisme social, ses infrastructures et ses équipements notamment par l'octroi aux associations à but non lucratifs de subventions et de prêts à faible taux d'intérêt.

Exonération fiscale pour le chèque-vacances.

ACTIVITÉS CULTURELLES

L'Etat doit consacrer au moins 1 % de son budget aux activités culturelles.

La liberté de création, d'expression et de diffusion culturelles doit être garantie.

Les revendications des personnels du spectacle doivent être satisfaites.

Un statut social des artistes, écrivains et interprètes sera élaboré avec eux, leurs représentants et leurs organisations représentatives.

ACTIVITÉS POUR L'ENFANCE

Versement patronal de 0,5 % sur la masse globale des salaires et traitements bruts pour contribuer au financement de la construction et du fonctionnement de crèches avec participation de l'Etat.

Rétablissement, revalorisation et développement des subventions de fonctionnement pour les centres de vacances d'enfants, de pré-adolescents et d'adolescents.

Révision des bases de calcul pour l'attribution de « bons vacances » aux familles.

Suppression des restrictions à l'utilisation de certains trains pour les départs des enfants en centres de vacances et mise en œuvre des moyens utiles pour répondre à la totalité des demandes de transport.

COORDINATION DES ACTIVITÉS SOCIALES

Tout C.E. ou organisme équivalent décidant de coordonner son action de réalisation, de développement, de gestion d'activités sociales avec d'autres C.E., organismes ou associations à buts non lucratifs, aura le droit de choisir, avec ses partenaires, toute forme de coordination jugée utile. Tout obstacle juridique de quelque nature que ce soit sera levé et les textes législatifs et réglementaires revus en ce sens.

FORMATION ET UTILISATION DES CADRES POUR LA GESTION ET L'ANIMATION DES ACTIVITÉS SOCIALES

Extension de la loi cadre-jeunesse pour la formation des animateurs socio-éducatifs.

Des congés spéciaux, rémunérés, seront accordés aux travailleurs de l'entreprise désirant suivre des stages de formation et de perfectionnement comme moniteurs, animateurs, économistes, directeurs, etc. Possibilité pour les travailleurs d'obtenir des détachements rémunérés ou indemnisés par l'employeur, avec le maintien de leurs droits, pour assurer des fonctions de gestion de direction, d'encadrement ou d'animation des activités sociales gérées par le C.E. ou l'organisme équivalent du secteur public ou nationalisé y compris pour les activités communes à plusieurs C.E., organismes et associations.

Amis lecteurs,

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

adressez-nous

les

cartes-postales

ci-jointes

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

“la v.c.o.”

c'est

VOTRE revue :

ABONNEZ-VOUS!

DEMANDE DE DOCUMENTATION

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

Je m'intéresse en particulier à :

Nom et adresse où doit être envoyée la réponse :

DEMANDE DE DOCUMENTATION

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

Je m'intéresse en particulier à :

Nom et adresse où doit être envoyée la réponse :

BULLETIN D'ABONNEMENT

à “ la vie des collectivités ouvrières ”

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

Pour vous abonner (30 F les quatre numéros), pratiquer comme il est dit en bas de page du “sommaire” ou retourner cette carte sous enveloppe avec un mandat-poste (bleu) en remplissant le verso.

**la vie
des collectivités
ouvrières**

33, rue Bouret

PARIS-19^e
(Seine)



**la vie
des collectivités
ouvrières**

33, rue Bouret

PARIS-19^e
(Seine)



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

NOM : Prénom :

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

Adresse complète :

Département :

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

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

*donnez
votre préférence
aux annonceurs
de*

la "v. c. o."

Remplir et
retourner
à

**la vie
des collectivités
ouvrières**

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

... S'agissant de la gestion, du contrôle ou de la participation à la gestion, des dizaines de milliers de militants de la C.G.T., sous des formes diverses, y consacrent des efforts intéressants des millions de salariés, hommes ou femmes, en activité ou en retraite.

On ne peut ignorer l'importance de ce phénomène. Le fait pour notre mouvement syndical de se préoccuper sérieusement de ces questions est partie intégrante de son travail de masse. Il faut avoir la claire conscience que la nature des activités sociales, leur contenu et leur qualité influent sur le comportement des travailleurs vis-à-vis de l'organisation syndicale, contribuent à la formation et à la montée de cadres spécialisés dans diverses disciplines concernant le tourisme social, la pratique sportive, l'action culturelle comme en se familiarisant avec les responsabilités de direction et de gestion.

L'erreur consisterait à opposer l'activité revendicative économique et celle découlant de la gestion et du contrôle des activités sociales. La bataille de classe n'épargne rien. Elle se déroule sur les deux terrains et la pression idéologique de l'adversaire se fait sentir dans les deux cas.

L'action pour l'amélioration du pouvoir d'achat, des conditions de travail, pour le plein et meilleur emploi, pour la réalisation et le fonctionnement d'un centre de vacances pour enfants, adolescents ou familiales, la vie d'un club omnisport d'entreprise, la mise en œuvre d'activités culturelles, l'organisation de la liaison et de la coopération avec les associations démocratiques et laïques, sont autant de réalités qui ne vivent pas, ne se développent pas en elles-mêmes, en dehors des structures de la société, du contexte politique, économique et social dans lequel nous nous trouvons et indépendamment des forces dominantes. Toutes ces activités sont des composantes de notre combat de classe pour faire avancer nos orientations, nos positions et nos solutions.

Les droits de gestion des activités sociales, de contrôle ou de participation à leur gestion — selon qu'il s'agisse de C.E., de la Caisse Centrale des Activités Sociales à E.G.F., du Comité Central des Activités Sociales chez les Cheminots, du Comité National des Affaires Sociales dans les P.T.T., de Conseils d'Administration des Services Sociaux chez les fonctionnaires, des sociétés de personnels dans des branches des secteurs nationalisé et public — sont pour l'essentiel, dans des formes diverses, avec des pouvoirs plus ou moins étendus et la participation de représentants des travailleurs, issus des lendemains de la Libération avec notamment la mise en place des C.E. ou la mise en œuvre du statut national dans plusieurs corporations.

notre conception des activités sociales

Exception faite pour la C.C.A.S. à E.G.F., il faut noter que seuls les C.E. ont véritablement un droit de gestion sans partage sur toutes les activités sociales n'ayant pas

la personnalité civile. Ce n'est pas un mince succès quand on sait que, dès le début du capitalisme, le patronat s'est évertué à prendre en main, à développer des « bonnes œuvres », des œuvres de charité, s'appuyant sur le paternalisme « bon enfant » des employeurs, prolongeant, au-delà de l'entreprise, leur influence jusque dans les familles. Certains services sociaux aux mains du patronat sont encore aujourd'hui à l'image de cette conception de collaboration de classe et, plus grave, d'intrusion scandaleuse dans la vie de certains foyers. Par leurs luttes, la classe ouvrière et le mouvement syndical ont donc réussi, avec le droit de gestion et de contrôle, à donner un autre contenu plus conforme aux intérêts de classe des travailleurs. Ainsi la notion d'activité sociale s'est-elle substituée à celle de caractère patronal, paternaliste et charitable d'œuvre sociale. L'institution des C.E. et les droits acquis dans plusieurs branches des secteurs public et nationalisé ont donc — bien qu'avec des inégalités et la persistance de certaines erreurs — porté un coup sérieux à la conception de collaboration de classe chère au patronat. L'activité sociale en remplacement de l'œuvre sociale situe le caractère fondamentalement différent de l'une et de l'autre. L'activité sociale, c'est l'expression concrète d'une lutte, d'un combat, d'une action pour arracher des moyens au patronat et les utiliser en vue d'en faire profiter les travailleurs d'une manière saine, utile, agréable mais toujours sur des orientations de classe.

A notre avis, cette notion de l'activité sociale exclut, sauf dans les cas de versements en espèces à tout le personnel et pour le compte de l'employeur, que les avantages sociaux issus du rôle joué par le C.E. ou l'organisme correspondant dans les secteurs public et nationalisé soient considérés comme éléments du salaire et qu'ils puissent en conséquence être pris en compte pour le calcul de l'impôt sur le revenu ou pour le règlement des cotisations sociales. A cet égard, il faut en effet noter l'offensive qui se développe dans les milieux du pouvoir et du patronat visant à prendre en considération les sommes versées par le C.E. ou l'organisme équivalent, quelles qu'en soient la nature et les modalités de versement. On va, maintenant, jusqu'à évaluer quel est l'apport dont les travailleurs bénéficient en prenant les repas au restaurant d'entreprise. Et demain, pourquoi pas, on calculera les avantages modulés qui découleront de la politique de tourisme social réalisée par les représentants élus des personnels. Si toutefois il apparaît qu'un versement effectué par le Comité est considéré comme complément de salaire payé pour le compte de l'employeur à l'occasion du travail, par exemple une prime de vacances à tout le personnel, ainsi que l'exprime Maurice Cohen dans son livre « Le Droit des C.E. », « c'est l'employeur qui doit verser les cotisations sociales et la taxe sur les salaires ».

Nous considérons qu'en donnant au C.E. la possibilité de gérer des fonds pour la réalisation et le développement de ses activités, le législateur a voulu lui permettre un rôle socio-éducatif, qu'il s'agisse des vacances, de la pratique sportive, de la culture ainsi qu'un rôle d'assistance dans certains cas sociaux. Tout cela est indépendant du contrat de travail puisque la loi dit que les activités sociales du C.E.

POUR DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES S'OUVRANT SUR L'AFFIRMATION DE LA PERSONNALITÉ DE CHACUN COMME ÊTRE SOCIAL

concernent également les anciens salariés de l'entreprise.

Au lieu de s'en prendre aux C.E. et aux organismes correspondants, le pouvoir serait mieux inspiré s'il augmentait ses recettes fiscales en faisant une sérieuse ponction sur les profits réalisés par les grandes sociétés et, pour la Sécurité Sociale, de lui restituer les sommes qu'il lui doit, d'exiger des patrons fraudeurs ou en retard de paiements d'en faire autant.

La crise du système capitaliste n'a pas seulement des effets sur l'économie. Elle est politique, sociale et culturelle. Le refus des travailleurs de faire les frais de la crise, le développement de leurs luttes, l'impact du Programme Commun de la gauche et des solutions qu'il propose, conduisent à un affrontement de classe aigu, à une bataille acharnée entre les forces réactionnaires, rétrogrades et celles qui agissent pour de

meilleures conditions d'existence, pour un avenir débarrassé de l'emprise des grandes féodalités industrielles et financières.

Pour tenter de sortir de la crise profonde qui l'affecte et pour essayer de faire face au mécontentement grandissant, le régime aggrave son aspect autoritaire, accentue sa mainmise sur la radio et la télévision. Il refuse de faire droit aux revendications des masses travailleuses, développe une politique d'austérité dirigée essentiellement contre les conditions d'existence de la classe ouvrière et des couches laborieuses, draine l'épargne au profit des grandes sociétés monopolistes, aggrave les conditions de travail et accroît le chômage. Il est incapable de faire face aux exigences d'un enseignement scolaire et universitaire en rapport avec les exigences de notre temps ; il mutile la culture, met en cause la liberté de création, d'expression et de diffusion

culturelles ; il favorise la notion mercantile des loisirs. Pour tout dire, il ne laisse rien au hasard. Son poids idéologique est présent partout.

Dans un tel contexte, les activités sociales des C.E. et équivalents tiennent une place pas décisive, certes, mais utile au combat de classe. En assumer la charge, prendre en main leur gestion, ce n'est pas participer à résoudre les difficultés dont la responsabilité échoit aux forces qui dominent et dirigent la vie politique, économique et sociale du pays. A titre d'exemple, il ne s'agit pas de se substituer à la carence du pouvoir dans le domaine des réalisations socio-éducatives ou ayant un caractère d'intérêt public — carence aggravée par les restrictions budgétaires décidées dans le cadre de la politique d'austérité — mais plus modestement de lutter, y compris dans ces secteurs particuliers, pour faire avancer nos conceptions de classe, réaliser et développer des activités susceptibles d'intéresser les travailleurs, de permettre leur épanouissement et l'expression de leur personnalité, de prouver leurs capacités créatrices, de mettre en œuvre des réalisations de qualité, de faire la démonstration qu'ils sont capables d'assumer des responsabilités de gestion et, avec d'autres moyens par l'application du Programme Commun de la gauche, d'être de grands réalisateurs.

Il s'agit également de ne pas laisser le champ libre au patronat et au pouvoir car ils s'en préoccupent sérieusement pour s'en servir comme moyen de pression en vue de développer la collaboration de classe et aussi d'en extraire des profits. Les activités sociales représentent des centaines de milliards d'anciens francs utilisés pour la restauration, les vacances, le tourisme, la pratique sportive, les bibliothèques, les discothèques et réalisations culturelles diverses. Dans tout cela — et pour peu que l'on ne s'en occupe pas —, le patronat y trouve encore effectivement sources de profit.

L'importance de ces activités se mesure, de plus, au fait qu'elles influent sur le temps de repos, sur celui consacré aux loisirs, qu'elles dépendent du temps et des conditions de travail puisque leur développement est conditionné, pour les travailleurs, aux moyens dont ils disposent. Le droit et la participation aux activités sociales sont liés aux résultats de l'action revendicative, notamment pour l'amélioration du pouvoir d'achat, la réduction de la durée du travail, la garantie de l'emploi, la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Lorsque les militants et syndiqués de la C.G.T. sont les éléments actifs des réalisations sociales, non seulement ils mettent en échec les visées patronales mais, en même temps, ils en font des aliments pour les luttes revendicatives et contribuent à développer l'esprit de solidarité de classe entre les travailleurs.

Sans nul doute, il est plus commode de s'occuper de ces questions dans les organismes qui en ont la gestion directe comme le C.E. ou la C.C.A.S. à E.G.F., mais des possibilités sérieuses d'intervention existent aussi dans les autres secteurs. Les réunions de travail réalisées à ce propos par la Fédération des Cheminots dans son col-



lectif national, celles des P.T.T. avec leurs deux journées d'étude de mai 1972, pour ne citer que ces deux exemples, ont permis d'apporter un éclairage nouveau contribuant ainsi à sensibiliser davantage leurs militants et à les rendre plus actifs dans les multiples réalisations sociales qui existent dans leurs professions.

La prise en main de tous ces problèmes par l'organisation syndicale, son intervention dans le choix des activités et la répartition des responsabilités entre les militants et les syndiqués actifs en fonction de leurs aptitudes, de leurs possibilités, permettront des réalisations de qualité appréciées par les travailleurs et renforceront l'image de marque de la C.G.T. C'est la raison pour laquelle se justifie l'exigence de la gestion des activités sociales par les seuls C.E. sans ingérence patronale. Dans les secteurs public et nationalisé, elles seront placées, comme le prévoit le projet de résolution sur les activités sociales, sous la responsabilité exclusive des institutions correspondant à chaque corporation et dont les membres doivent être élus par le personnel sur candidatures syndicales.

Concernant le financement, les situations sont très diverses. Dans le secteur couvert par les C.E., bien qu'aucune statistique d'ensemble n'existe, nous pouvons dire, sans crainte de nous tromper, que la plus grande majorité d'entre eux ne disposent d'aucune ressource. De plus, l'enquête réalisée par « la R.P.D.S. » en 1972, portant sur 990 entreprises de plus de 200 salariés, indique que 74 % des C.E. percevaient moins de 2 % de la masse globale des salaires et traitements. Des conventions collectives prévoient une contribution financière patronale pour les activités sociales des C.E. : 0,80 à 1 % dans l'alimentation selon les branches, 1 % dans le bois, le livre, 0,25 % dans les transports routiers et l'habillement. Pour les secteurs public et nationalisé, c'est également très variable : près de 7 % en 1974 à E.G.F., environ 3 % chez les cheminots, 1 % chez les hospitaliers, 0,40 % chez les fonctionnaires, un peu plus de 1 % dans les P.T.T. où la progression est néanmoins à noter car les crédits sociaux étaient pratiquement inexistantes voilà une vingtaine d'années. (Ils représentaient, en 1972, 14 milliards d'anciens francs pour 340 000 agents.)

On constate donc que notre revendication d'une contribution patronale qui ne saurait être inférieure à 3 % de la masse globale des salaires et traitements bruts toutes primes comprises reste entièrement valable. Nous attirons votre attention sur le projet de résolution concernant les activités sociales. Il comporte, à propos du financement, des revendications pour les entreprises ayant moins de 50 salariés, les personnels des sociétés disposant d'établissement sans C.E., ainsi que d'autres précisions intéressantes y compris pour les secteurs public et nationalisé.

Du montant de la contribution patronale servant à financer les activités sociales, dépendent pour l'essentiel leur réalisation, leur fonctionnement et leur amélioration. Qu'elle soit versée dans toutes les entreprises, qu'il s'agisse du secteur privé, des entreprises nationalisées ou de la fonction publique, et qu'elle soit augmentée sont



les vacances ? plus de la moitié des français ne peuvent en profiter véritablement.

une exigence qui doit figurer dans les cahiers revendicatifs avec celle de l'augmentation des salaires et autres revendications portant sur l'emploi et les conditions de travail. La grève de 1968 a été significative sur ce plan. Partout où le problème des ressources du C.E. a été posé, cela s'est traduit par le versement de la contribution patronale là où elle n'existait pas, ou son augmentation dans d'autres cas. Mais l'action est également le seul moyen d'éviter la diminution de la contribution patronale. Des directions patronales prennent en effet prétexte de difficultés économiques pour réduire leurs versements. Ce fut le cas également du gouvernement qui amputa de 1 milliard d'anciens francs les crédits alloués, pour 1974, au Comité Interministériel des Services Sociaux de la Fonction Publique et réduisit le budget social dans les P.T.T.

L'action, pour donner aux C.E. et organismes correspondants des secteurs public et nationalisé des moyens financiers et matériels plus importants, sera facilitée si les travailleurs concernés sont sensibilisés par les réalisations sociales de leur C.E., mais aussi par celles dont ils entendent parler ou qu'ils connaissent dans d'autres entreprises.

de la notion des besoins

Comment sont utilisées ces ressources ? C'est une question sérieuse. Il est arrivé, il arrive encore, que des C.E. disposent de réserves. Ils ne sont pas nombreux, c'est vrai ! mais il est absolument indispensable de condamner de telles pratiques. Les besoins à satisfaire en matière d'activités sociales sont tels que l'on est en droit de se demander quelle peut être alors l'activité du syndicat et des élus du C.E. dans les entreprises où une telle situation

existe. Par ailleurs, le danger existe de voir la direction faire la preuve — y compris par une note au personnel — soit que les ressources du C.E. sont trop importantes, soit qu'il a une activité insuffisante. Dans les deux cas, si c'est un C.E. à majorité C.G.T., cela se retourne contre notre organisation syndicale. Il faut avoir une conception d'activités au profit du plus grand nombre. Cela s'obtient par la diversité des réalisations permettant ainsi aux salariés de disposer d'un choix et de s'intéresser à celles qui leurs conviennent. La diversité répond également aux besoins spécifiques en fonction des diverses catégories de personnel.

Les jeunes ont leurs aspirations, leurs goûts. Le club omnisport, le centre de vacances pour adolescents, des activités pour la jeunesse discutées et organisées avec elle par exemple dans des foyers de jeunes, dans des salles mises à sa disposition, dans les centres de vacances, des discussions et assemblées — débats sur tel ou tel sujet d'actualité (le projet Mazeaud d'orientation sportive, par exemple) sont autant de facteurs qui la sensibiliseront, lui feront mieux sentir le rôle joué par le C.E. et en son sein celui plus particulier des élus de la C.G.T. Pense-t-on aux jeunes salariés de l'entreprise accomplissant leur service militaire ? Les événements de Draguignan, Karlsruhe, Belfort et autres lieux, l'action pour la démocratisation de l'armée, un statut démocratique du soldat, la liberté d'information et d'expression devraient conduire les C.E. et organismes correspondants à garder le contact avec les jeunes du contingent, à leur écrire, à leur adresser des colis, des livres, les journaux syndicaux, à les recevoir durant leurs congés, c'est-à-dire toutes initiatives permettant au jeune soldat de sentir concrètement la solidarité de ses camarades.

Dans les entreprises à main-d'œuvre féminine, c'est en discutant avec les travailleuses que les idées surgiront pour promouvoir des initiatives plus en rapport avec

leurs possibilités et les exigences de la situation qui leur est faite comme femmes au travail, comme mères de famille, comme citoyennes à part entière. Tout ce qui sera fait en faveur de l'enfance par le C.E. ou l'organisme correspondant retiendra leur attention, aura leur soutien : centres de vacances, centres aérés, crèches, garderies, distribution de jouets, de livres ; l'action du syndicat, du C.E. pour donner un caractère de classe à la fête des mères, à marquer la journée internationale du 8 mars, à donner un cachet particulier à l'Année Internationale de la Femme par l'organisation de diverses manifestations.

La participation en plus grand nombre de jeunes femmes ayant des enfants en bas âge à la vie active ne suppose-t-il pas une meilleure prise en charge par les C.E. de la revendication de la C.G.T. du versement de 0,50 % de la masse des salaires et traitements par le patronat pour la construction de crèches ? N'y a-t-il pas ici des coordinations à réaliser entre municipalités et C.E. pour atteindre à ces réalisations en évitant que le gouvernement se décharge de sa responsabilité en la matière ? Dans le domaine de l'information sexuelle, de la contraception, n'y a-t-il pas à réfléchir à ce que devrait être le rôle du C.E. pour aider à cette information ? Si nous ne le faisons pas, nous risquons de ne pas répondre aux préoccupations actuelles des femmes. Ne convient-il pas de favoriser l'organisation de permanences sur ces problèmes ? Dans un tout autre domaine, le sport par exemple, que doit-on faire pour favoriser chez les femmes la pratique sportive ?

Voilà qui non seulement ne laissera pas les femmes insensibles mais les rapprochera du syndicat C.G.T.

Des chantiers et des usines sont à large composante de main-d'œuvre immigrée. Le C.E. doit prévoir leur insertion dans les activités pour tous mais également des initiatives particulières : soirées culturelles avec le maintien et le développement de leur propre culture nationale, livres et disques en leur langue maternelle, cours d'alphabétisation, etc. Depuis quelques années, les C.E. de Renault et Messier organisent en commun « Les Vacances de l'Amitié » avec la participation de travailleurs de diverses nationalités. C'est une expérience intéressante qui mérite d'être approfondie, mais d'ores et déjà les participants sont d'accord pour reconnaître l'intérêt de telles formes de vacances.

Il y a également les ingénieurs, cadres et techniciens, les retraités qui ont des besoins spécifiques et dont les problèmes peuvent être réglés en accord avec les sections de l'U.G.I.C.T. pour les uns et les sections des retraités pour les seconds.

Nous pensons enfin que les C.E. et organismes correspondants ont un rôle à jouer en faveur des handicapés non pour pallier les carences des pouvoirs publics en la matière mais en conseillant, en orientant les travailleurs et, comme le précise le projet de « Programme d'Action » en vue du 39^e Congrès Confédéral, en développant l'action notamment pour l'intégration des enfants handicapés dans le système scolaire de l'Education Nationale dans des établissements appropriés, pour l'insertion des travailleurs handicapés dans le cadre normal des entreprises, la garantie des dis-

positions légales et de celles définies dans les conventions collectives. Le C.E. et équivalent peuvent faciliter l'organisation de permanences en liaison avec des organismes et associations tels que, par exemple, le C.E.C.E.I. (Centre d'Etude et de Coordination pour l'Enfance Inadaptée).

Ainsi donc l'activité diversifiée permet de mieux répondre aux besoins exprimés par les travailleurs des entreprises intéressées. Mais en rester à cette appréciation serait une erreur impardonnable car il s'agit de savoir ce que l'on entend par besoins. Ceux qui découlent de la pression idéologique de l'adversaire de classe ? Ceux qu'il a suscités pour faire oublier les véritables problèmes ? Les besoins artificiels d'évasion, de rêve, du mythe de la fatalité, de la démission devant les responsabilités ? Tout ce qui fait une plus large place à l'imagination pour enjoliver, escamoter les problèmes réels ? Les déterminations sociales et individuelles des besoins sont étroitement dépendantes du mode de production. Les monopoles, et le pouvoir qui en est l'expression, s'efforcent de favoriser tout ce qui concourt à intoxiquer les esprits pour maintenir l'ordre établi. Il s'agit, pour l'adversaire de classe, de faire prévaloir tout ce qui détourne de la prise de conscience dans les masses de la situation qui leur est faite et de ses véritables causes. Le besoin fondamental du capitaliste, c'est de pouvoir disposer à son gré de la force de travail pour une production de plus-value et pour cela d'éteindre l'esprit de classe pour réaliser toujours plus de profits. La gestion des activités sociales dans toute leur diversité doit être une lutte permanente pour mettre en échec les visées du pouvoir et du patronat, faire triompher les valeurs que la classe ouvrière porte en elle. Il nous appartient de discuter, d'argumenter, d'orienter, de convaincre et d'agir pour susciter des besoins répondant à la nécessité que l'homme se réalise pleinement comme individu, comme être social, c'est-à-dire prenant réellement toute sa place dans la société et dans le combat pour la transformer.

L'utilisation des fonds du C.E. ou équivalent dans des réalisations diversifiées permettant d'y intéresser le plus grand nombre de travailleurs par les possibilités de choix offertes favorise la mise en place de groupes de travail, de commissions de travail avec la participation de syndiqués, ce qui sera une aide appréciable pour le syndicat et les élus de la C.G.T.

Il faut toutefois noter la persistance de formes de répartition en espèces qui, outre les dangers dont il est fait état au début du rapport, représentent la solution de facilité et font considérer le C.E. comme une œuvre de bienfaisance au sens paternaliste du terme. L'octroi d'avantages en espèces doit être occasionnel, limité et revêtir un caractère de solidarité dans des cas bien précis. De même les fonds ne sauraient être utilisés en subventions à des associations, organismes, groupements quels qu'ils soient sans contrepartie en faveur des travailleurs et de leurs familles.

Nous estimons enfin nécessaire de préciser notre position sur quelques aspects particuliers.

1^o Le restaurant d'entreprise est une activité sociale importante intéressant des milliers de salariés. Des statistiques font

ressortir qu'un cinquième de la population prend ses repas à l'extérieur et parmi elle 30,4 % sont des salariés. Dans la fonction publique, il est servi 15 millions de repas chaque année, 21 millions dans les P.T.T. pour ne citer que ces deux exemples. Nous considérons que les conditions de travail, les hausses du coût de la vie et la longueur des trajets font que le restaurant d'entreprise doit être un service dont la charge financière doit être assurée par l'employeur, notamment le coût des installations, des modernisations, des agrandissements, des réparations, des achats de gros matériel, des fluides, des frais de gestion y compris une participation au prix des repas.

2^o L'Ordonnance du 19 octobre 1945 portant modification de la réglementation mutualiste (qui datait de 1898) a introduit une donnée nouvelle : l'existence de la société mutualiste d'entreprise. En même temps cette ordonnance, complétant la loi sur les C.E., a imposé aux sociétés mutualistes d'entreprise ou sections mutualistes le contrôle du Comité d'Entreprise en faisant obligation que deux de ses représentants siègent au Conseil d'Administration de la mutuelle, dont un au Bureau ; les deux membres du C.E. assistent à la Commission de Contrôle Financier. De plus, aucune modification des statuts de la société mutualiste ne peut être entreprise sans l'avis du Comité. Un arrêt de la Cour de Cassation du 11 février 1971 a précisé qu'il s'agissait là d'une obligation générale de contrôle dont la négligence était susceptible d'entraîner la responsabilité financière du C.E. Or, ces dispositions importantes qui permettent aux organisations syndicales d'être partie prenante à une activité sociale qui couvre la quasi-totalité du personnel d'une entreprise ne sont que rarement mises en application, laissant ainsi ce secteur à la « dérive ». Le C.E. doit donc, comme le prévoient les dispositions légales, assurer obligatoirement sa représentation et son contrôle au sein des organes administratifs de la société mutualiste d'entreprise. La participation financière ne peut résulter d'une obligation mais de son accord, être occasionnelle et ne pas compromettre ses réalisations sociales dans d'autres domaines. La prise en charge d'une partie de la cotisation mutualiste doit être assumée par l'employeur au même titre et dans les mêmes conditions que celles retenues pour les organismes de retraite ou de prévoyance. Cette participation patronale ne pourra en aucun cas être déduite de la contribution annuelle que l'employeur est tenu de verser au C.E. pour ses activités sociales.

la place des loisirs

Comme vous le savez, « la V.C.O. » a réalisé une grande enquête auprès des C.E. Leurs résultats ont été publiés dans le n° 56 de la revue et le n° 57 pour les secteurs public et nationalisé : 179 entreprises de plus de 1 000 salariés sur 813 assujetties à la législation sur les C.E. sont concernées, c'est-à-dire 22 %. C'est donc

un échantillon très représentatif et significatif.

Eh bien ! dans ces entreprises, les C.E. consacrent 43 % de leurs ressources (42,97 % exactement) aux activités en direction de l'enfance et de l'adolescence, aux activités culturelles, au tourisme social, aux vacances familiales et à la pratique sportive. Sans dire pour autant que tout va pour le mieux — il s'en faut de beaucoup —, il s'agit là d'un bilan positif qui, pour l'essentiel, est à mettre à l'actif des organisations et militants de la C.G.T. en coopération, souvent, avec des associations démocratiques et laïques qui sont nos interlocuteurs privilégiés en matière de tourisme social, de pratique sportive et de culture pour les travailleurs, leurs familles y compris les enfants et adolescents.

Ce ne sont pas des activités mineures.

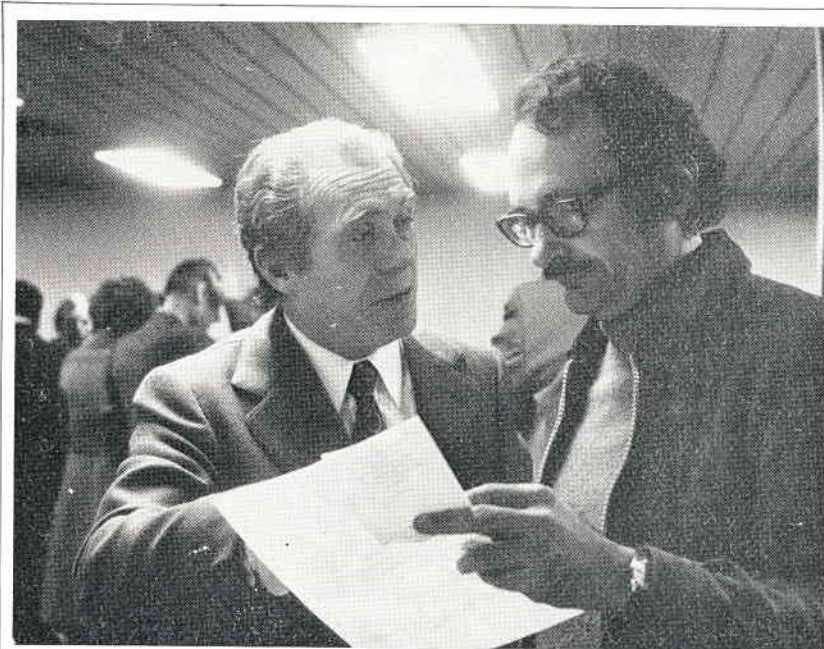
Le développement des loisirs est un phénomène de notre temps, lié à l'évolution de la société avec les besoins issus du développement des forces productives. Le travail est rendu plus mécanisé, en même temps parcellaire, monotone, physiquement et moralement plus fatigant, plus déprimant. Les progrès extrêmement rapides des sciences et des techniques, le développement de l'électronique et de l'informatique conditionnent l'évolution des modes de vie mais avec la persistance de l'exploitation capitaliste, sans en modifier fondamentalement la nature. La peine des hommes, au lieu d'être allégée, est rendue plus pénible. Dans ces conditions, le loisir correspond à une exigence du développement de l'être humain en général et à un besoin vital. Aussi la classe ouvrière exige-t-elle avec beaucoup de force un temps disponible plus long pour se reposer, récupérer mais également pour se distraire et se cultiver. D'autant que la durée réelle du travail n'a rien à voir avec la durée légale. Le pouvoir d'achat insuffisant conduit à la pratique des heures supplémentaires. Le temps de trajet, notamment dans les centres urbains, est très long. Dans les ménages, les équipements sociaux sont souvent insuffisants. Tout cela ampute sérieusement le temps disponible au détriment du temps de loisir. Mais même avec du temps libre, il n'est pas sûr que l'on ait une certaine disponibilité d'esprit pour être apte aux activités qui épanouissent les qualités morales et physiques de l'être humain. La fatigue, les préoccupations matérielles, etc. ne prédisposent pas à la lecture, à la pratique sportive, à la connaissance des arts, à l'étude et à la réflexion. Donc, avoir plus de temps libre et être davantage disponible sont des exigences dont la réalisation est conditionnée par le succès des revendications concernant le pouvoir d'achat, l'emploi, les conditions de travail et les libertés syndicales, mais plus fondamentalement par la mise en œuvre du Programme Commun de la gauche qui prévoit notamment que les pouvoirs publics donneront à tous les Français les moyens d'une promotion culturelle qui affirme le temps de loisirs pour chacun, le développement et la coordination des efforts dans les domaines du sport, des loisirs, de la protection du cadre de vie et une extension générale des attributions des C.E. pour qu'ils puissent développer leur rôle d'animation et de relais en matière culturelle.

Le tourisme social est une des activités

importantes des C.E. et organismes équivalents. Ils y consacrent plus de 9 % de leurs ressources, selon l'enquête de « la V.C.O. », dans les entreprises de plus de 1 000 salariés. 3 millions de Français vont en vacances grâce aux C.E. En 1974, la C.C.A.S. a organisé les vacances d'été de 175 000 électriciens et gaziers dans 150 maisons, centres et villages familiaux, sans compter les retraités dans des séjours spécialement adaptés.

Si le tourisme social, compte tenu des contraintes de la production et de la vie moderne, constitue un phénomène social de notre époque, on ne peut pas dire que les pouvoirs publics, le gouvernement en premier lieu, contribuent sérieusement à son développement. L'augmentation nominale des crédits en faveur des subventions d'équipement est inférieure au taux d'in-

flation. 10 % seulement du budget de l'Etat consacré au tourisme vont au tourisme social. Les difficultés d'existence contraignent 51 % des Français à ne pas partir en vacances, on atteint 57 % chez les ouvriers qui, rappelons-le, se situent au dernier rang pour les départs en vacances d'hiver. Il faut préciser que 49 % de ceux qui partent vont chez des parents ou des amis. En 1974, un grand nombre de Français ont dépensé davantage bien qu'ayant écourté leur séjour. Les activités de loisirs et de tourisme en particulier deviennent des produits de « consommation » utilisés à des fins mercantiles pour la réalisation de profits. Le pouvoir favorise la grande hôtellerie. Le « Club Méditerranée » prétend que chaque séjour de vacances qu'il organise « efface net onze mois de contraintes ».



rené le guen et sauvinet, de l'u.g.i.c.t., au cours d'une interruption de séance.

L'action menée par le mouvement syndical et les associations de tourisme — notamment « Tourisme et Travail » — a permis d'obtenir la réduction à 7 % de la T.V.A. pour le camping-caravaning. La C.G.T. appuie la « Déclaration pour une politique sociale du tourisme, des vacances et des loisirs » élaborée en commun et adoptée par 28 associations, fédérations et groupements. Elle entend, pour ce qui la concerne, poursuivre son action pour faire aboutir les revendications en matière de tourisme social figurant dans son « Programme d'Action » et notamment celles concernant, pour les voyages à l'occasion des congés payés, la réduction de 50 % du prix des transports quel que soit le moyen utilisé, la réduction du prix du carburant pour les usagers de la route, ainsi que l'exonération fiscale du chèque-vacances, l'octroi aux associations comme aux C.E. de crédits à faible taux d'intérêt pour développer les infrastructures et équipements de tourisme social.

sur le projet mazeaud

Les servitudes découlant des conditions d'existence et du mode de vie dans l'économie capitaliste moderne font que la pratique sportive est devenue un véritable besoin social et même vital. Composante de la culture, le sport contribue au développement des qualités physiques et morales de l'homme, de sa personnalité. La pratique sportive n'est donc pas seulement un moyen de détente et de sauvegarde de la santé, mais elle se situe comme un des facteurs de l'action pour le mieux-être, s'inscrit dans l'action de la classe ouvrière pour le progrès social et la démocratie.

Aujourd'hui que voyons-nous dans notre pays ? Le sport source de profits pour les marchands d'équipement qui régissent les activités sportives dans nombre de disciplines, source de profits pour les patrons du sport-spectacle et pour ceux qui s'en servent comme moyen de publicité pour l'entreprise qu'ils dirigent. L'argent étend ses tentacules et gangrène la pratique sportive.

Les infrastructures sont insuffisantes. L'indigence est criante en matière de terrains de jeux, de stades, de piscines et d'installations sportives. La part du budget consacrée aux sports par l'Etat qui, entre parenthèses, encaisse la T.V.A. est dérisoire.

Les Comités d'Etablissement des usines chimiques de Saint-Fons (Rhône-Poulenc, Specia, Rhône-Progil, Rhodiacta) ont décidé la construction en commun d'une salle des sports sans aucune aide des pouvoirs publics malgré les démarches effectuées auprès du Conseil Général et du Secrétariat d'Etat à la Jeunesse et aux Sports. Mais le gouvernement, qui n'a rien versé, encaisse 40 millions d'anciens francs de T.V.A. sur cette réalisation qui sera inaugurée en présence d'un délégué confédéral fin avril prochain.

Le projet Mazeaud tendant à la promotion du sport n'y changera rien car il ne touche pas au fond du problème qui est celui de la nature même du régime. Ce projet a

été lancé à grand fracas de publicité sur les ondes radio et télévision et par une campagne d'information dans des villes de province avec la participation de Mazeaud lui-même.

Nous tenons à ce propos à élever la plus énergique protestation contre la malhonnêteté du Secrétaire d'Etat qui, à Caen, a affirmé qu'il avait consulté la C.G.T., ce qui est un mensonge pur et simple et — fait plus grave situant le personnage — a osé dire qu'elle était d'accord avec son projet. Ces méthodes déconsidèrent l'homme qui les emploie et le gouvernement qui les couvre.

L'élaboration du projet de loi n'a fait l'objet d'aucune consultation ni du mouvement sportif, ni des organisations syndicales, ce qui a entraîné de nombreuses protestations dont celle de la C.G.T. Nous considérons que le texte Mazeaud, avant d'être transmis au Parlement, doit être complètement revu et discuté avec les représentants des organisations intéressées, notamment syndicales. Le projet de loi a suscité, entre autres, la déception, la critique et l'inquiétude de l'assemblée de toutes les fédérations sportives. L'examen fait par la C.G.T. permet d'affirmer que l'application d'un tel texte s'il était adopté, non seulement n'améliorerait pas la situation du sport en France mais qu'au contraire elle serait aggravée. Il apparaît avec évidence que :

1° le gouvernement ne veut pas envisager les financements indispensables à la généralisation des activités physiques et sportives : formation de cadres, construction d'équipements collectifs, recherche scientifique ;

2° tout le projet tend, en cette période pré-olympique, à favoriser l'avènement de quelques pratiquants de haut niveau placés directement sous l'autorité du Secrétariat d'Etat à la Jeunesse et aux Sports ;

3° les fonds publics et privés, ceux des collectivités locales, des Comités d'Entreprise, de la formation continue, etc., sont sollicités pour la formation de sportifs d'élite et la grande masse des sportifs, l'éducation physique en secteur scolaire et universitaire, la formation professionnelle des salariés, éventuellement les caisses d'allocations familiales et de la Sécurité Sociale, feraient les frais de cette opération de prestige.

On comprend pourquoi le projet n'a donné lieu à aucune concertation véritable entre toutes les parties intéressées. Tel qu'il est actuellement orienté, il est nuisible au développement du sport.

Ajoutons que le projet dans son article 18 concernant le sport à l'entreprise, s'il admet que les activités physiques et sportives sont un besoin social, ne précise pas et surtout ne donne pas les moyens de leur réalisation pratique, à commencer par l'Etat-patron dont on attend qu'il prenne des dispositions pour assurer à ses propres salariés la possibilité de pratiquer le sport de leur choix. Nous estimons que le gouvernement doit prendre des dispositions pour l'ouverture de négociations au niveau des industries, des branches d'industries pour aménager, pour améliorer les conventions et textes existants afin que soit ouvert un crédit d'heures aux travailleurs et travailleuses pour la pratique sportive. Par ailleurs, cet

article constitue une ingérence intolérable dans les prérogatives des Comités d'Entreprise. D'autant que le rôle joué par les C.E. sous l'impulsion du mouvement syndical, précisément pour le développement du sport à l'entreprise, nécessiterait que les organisations syndicales représentatives soient consultées à tous les niveaux. Le cas des secteurs public et nationalisé n'est pas évoqué. Or, dans ces secteurs, le gouvernement s'oppose avec opiniâtreté à toute participation syndicale à la gestion directe des activités sociales.

En résumé, le projet de loi, qui devait être soumis au jugement des Parlementaires, tend à décharger l'Etat de ses responsabilités financières vis-à-vis du sport et à accroître son pouvoir d'intervention. Loin d'aider le mouvement sportif à assumer sa mission, il vise à officialiser son assujettissement à la politique sportive néfaste menée depuis une vingtaine d'années par le pouvoir. Ce n'est évidemment pas ainsi que le sport sortira de la crise.

Pour mettre au point les textes de loi qui permettraient une véritable promotion du sport, il faudrait qu'intervienne enfin une large concertation de toutes les parties intéressées. La décision tant attendue de doubler, dans un premier temps, le budget du Secrétariat à la Jeunesse, aux Sports et aux Loisirs rendrait de bien plus éminents services au développement de la pratique sportive.

Nous luttons avec l'ensemble du mouvement ouvrier, avec « la F.C.G.T. », pour le sport pour tous, sport d'initiation, sport éducatif y compris le sport de compétition sur des bases saines. Au lieu d'avoir la maladie de la championne, de l'équipe fanion, comme cela existe dans des entreprises où des C.E. ou organismes correspondants se prêtent parfois un peu facilement, nous devons nous battre pour imposer l'adaptation de la pratique sportive pour tous aux possibilités et affinités selon qu'il s'agisse d'enfants, de jeunes, d'hommes ou de femmes. Le football, le basket, le handball, le rugby, l'athlétisme ne se pratiquent pas forcément selon des règles immuables. Les adaptations sont multiples et forcément nécessaires si l'on veut que les activités sportives soient abordées plus facilement et ouvertes au plus grand nombre. C'est dans cet esprit et sur ces bases que la pratique sportive peut se développer dans les entreprises, sous l'impulsion du C.E. ou organisme équivalent, au sein du club omnisport.

L'U.D. C.G.T. du Val-de-Marne organise le 22 mars prochain un grand cross populaire mais je vais surtout dire quelques mots sur le « Concours National de pétanque » organisé par « la V.O. » conjointement avec « la F.S.G.T. ». Ce concours existe depuis quelques années. Or il faut bien constater que nous avons du mal à lui donner le caractère de masse que l'on est en droit d'attendre quand on sait que des centaines de milliers de travailleurs jouent à la pétanque au cours de manifestations organisées par les C.E. au niveau des entreprises. Alors pourquoi pas le Concours National de « la V.O. » ? Outre qu'il s'agit d'un divertissement sportif empreint du large esprit de camaraderie qui règne dans nos rangs, il permet de faire connaître la C.G.T. non seulement comme la grande organisation syndicale comba-

fièvre des travailleurs, mais en même temps comme une grande famille où, la tâche accomplie, on se retrouve pour passer un moment de détente sain, agréable et avec quelque chose de plus. Car enfin ne s'agit-il pas d'un combat qu'il faut mener et qu'il faut gagner pour insérer cette initiative dans quelque chose de plus fondamental que celui de l'évasion, de l'oubli, et contribuer ainsi, à ce niveau, à une certaine prise de conscience ? Nous sommes persuadés que des efforts en ce sens se traduiraient rapidement par des résultats probants, donneraient à notre Concours National une dimension à la mesure de l'autorité et de l'influence de la C.G.T. parmi les travailleurs.

la culture en péril...

La culture est partie intégrante de la vie sociale et de la formation de l'être humain dans toute sa plénitude. La culture pour être, pour vivre, se développer et prendre sa pleine mesure ne peut être séparée de la vie des hommes et de leurs luttes pour un avenir meilleur car le pouvoir est le reflet de l'incapacité du régime capitaliste à assurer le développement de l'individu en rapport avec les besoins de notre temps.

Au lieu de satisfaire les besoins de culture des travailleurs, la bourgeoisie, pour des raisons de classe et de profits, favorise au contraire la commercialisation et la diffusion dans les masses populaires, sur une grande échelle avec des moyens énormes, d'une production diversifiée, souvent « alléchante », par laquelle elle fait pénétrer son idéologie, prônant l'esprit individualiste, la collaboration de classe, etc. Plus s'amoindrit sa base sociale, plus la bourgeoisie s'efforce de donner à son emprise idéologique un champ considérable, des moyens nouveaux, massifs, pénétrant dans l'immense majorité des familles de travailleurs sous les aspects les plus divers. Radio, télévision, microsillon, illustrés, hebdomadaires et revues pour les jeunes, pour les femmes, etc. Sauf quelques exceptions — finalement peu nombreuses —, tous ces produits dits « culturels », introduits par dizaine de milliers d'exemplaires par semaine, distillent à doses plus ou moins fortes, sous des formes plus ou moins flatteuses, l'idéologie de l'adversaire de classe.

La même bourgeoisie impose les conditions draconiennes de la loi du profit à tous les professionnels qui concourent à la création des chansons, de la musique, des films, des émissions de radio, de télévision, etc. Elle leur oppose des censures de toutes sortes et toujours les mutilantes conditions de l'économie de marché où la rentabilité, le profit sont des impératifs. Elle vient de démanteler l'O.R.T.F. en vue de s'en assurer un contrôle encore plus absolu et d'en préparer le passage, tout au moins en partie, au secteur privé qui répond mieux à ses impératifs de censure et de conditionnement idéologique.

Le gouvernement tente d'imposer une politique de pénurie dans toutes les activités artistiques, pour lui c'est la forme de censure la plus efficace. A l'heure actuelle, aucun centre dramatique, faute d'un budget

suffisant, ne sait s'il pourra fonctionner jusqu'à la fin de l'année. On licencie du personnel à la Maison de la Culture d'Angers, de Chalon-sur-Saône, de Bourges ; de lourdes menaces pèsent sur la Comédie de Saint-Etienne, sur le Théâtre Populaire de Lorraine...

Le jeune théâtre représentatif, avec d'autres troupes de comédiens, du théâtre comme moyen d'expression et de communication entre les créateurs, les acteurs et les spectateurs, se voit attribuer trois millions et demi pour 180 projets de création théâtrale, alors qu'il aurait besoin d'un minimum de cent millions.

La radio-télévision, qui comptait, il y a quinze ans, douze orchestres à Paris et en province, n'en comptera plus qu'un seul à Paris après la réforme en cours. On prévoit pour l'année 1975 une diminution de près des deux tiers des émissions originales (dramatiques et autres) réalisées par la télévision, alors que le gouvernement prélève 56 F sur les 140 F de la redevance (40 %).

Le cinéma reçoit en tout et pour tout (enseignement professionnel, festivals à

l'étranger, aide à la création) sept millions et demi ; par contre, l'Etat prélève 17,50 % sur les recettes des salles.

« Prends un livre, c'est une arme », a dit Bertold Brecht, mais 58 % des Français, dont près de la moitié sont des ouvriers, ne lisent jamais un livre. Il y a les faibles revenus et le livre est cher. Pour beaucoup, il y a l'instruction au niveau primaire, car il ne faut pas nier l'influence du contenu de l'enseignement sur le comportement des individus, cependant pour un plus grand nombre c'est la fatigue et la pression de la bourgeoisie qui impose des besoins superficiels ne demandant aucun effort de réflexion.

Le développement de la culture suppose que soit surmontée l'incertitude du lendemain pour les travailleurs qui, dans leur masse, supportent les conséquences de la crise et comptent notamment plus d'un million de chômeurs dans leurs rangs.

Pour les créateurs, les artistes, les acteurs, auteurs, comédiens, musiciens, écrivains, il y a aussi des inquiétudes. 90 % d'entre eux sont contraints d'avoir des employeurs multiples et sont donc sans garantie d'em-





ploi, tout en ne disposant pas de droits syndicaux.

Ce sont autant de raisons qui justifient amplement la nécessité de lutter pour un budget de l'Etat consacrant au moins 1 % aux activités culturelles, pour que la liberté de création, d'expression et de diffusion culturelles soit garantie, pour que les revendications des personnels du spectacle soient satisfaites, qu'un statut social des artistes, écrivains et interprètes soit élaboré avec leur participation et celle de leurs organisations représentatives.

Dans cette action, les C.E. et organismes équivalents peuvent jouer un rôle spécifique, non dénué d'intérêt pour le développement des activités culturelles. Les exemples ne manquent pas. A Grenoble, plusieurs C.E. avec deux troupes locales de théâtre et la collaboration de « Travail et Culture »/Isère ont, ensemble, créé entièrement une pièce de théâtre qui a été représentée dix-sept fois à la Maison de la Culture. A Niort, cinq C.E. organisent en commun des activités culturelles.

Mais les choses ne sont pas simples et le combat doit être permanent pour sensibiliser les travailleurs aux diverses formes d'expression culturelle, surtout pour lutter contre l'arbitraire patronal. Chez Merlin-Gerin, la direction fait obstacle à l'entrée dans l'entreprise, dans les locaux du C.E., de Roland Passevant venu participer à une animation autour de son livre « Boxing Business » ; c'est à la S.A.T. que la direction fait enlever de force une exposition de peinture que le C.E. avait organisée dans la salle du restaurant d'entreprise. Ce ne sont que deux exemples pris parmi tant d'autres.

Il est d'autres aspects de l'activité des C.E. et des organismes équivalents dans les secteurs public et nationalisé. Ainsi dans de nombreuses entreprises, à l'occasion de conflits du travail notamment mais aussi dans d'autres circonstances, les camarades ont réalisé des œuvres intéressantes. Elles représentent une documentation exceptionnelle comme, en même temps, elles

témoignent de la richesse de créativité, d'initiative des travailleurs dans l'entreprise elle-même. Nous souhaitons que ces réalisations constituent un matériau de propagande, de documentation pour toute la C.G.T. Il y a sûrement dans ces œuvres des illustrations concrètes de ce qu'est sur le tas la démocratie syndicale, la liaison entre le C.E. et le syndicat, entre le C.E. et le personnel, de la combativité des ouvriers dans les conflits, etc. Bref, dans l'esprit d'une vie encore plus démocratique de notre C.G.T. instituant un courant constant et dans les deux sens entre les travailleurs et la direction des syndicats, nous voudrions que les œuvres de ce type, c'est-à-dire ayant valeur de témoignage pour l'ensemble du mouvement syndical, soient adressées à la C.G.T. A partir de ces envois qui seront visionnés, différentes initiatives pourront être prises pour inciter au développement de ces activités, pour constituer aussi, au niveau confédéral, une source de documentation pouvant permettre même l'élaboration de documents nationaux.

1975 ! C'est « l'Année Internationale de la Femme », c'est l'année de la solidarité avec le Chili et les pays en lutte contre le fascisme, c'est le 30^e anniversaire de l'institution des C.E., c'est le 80^e anniversaire de la C.G.T., c'est le 100^e anniversaire de l'ouverture de l'Opéra. N'y a-t-il pas là matière à susciter des initiatives diverses y compris avec la participation, la collaboration de « Travail et Culture » ? Et le projet Mazeaud de « promotion » du sport, le scandale pétrolier, la crise, ses causes, les solutions, etc., est-ce que ce ne sont pas des idées pour réaliser des expositions, des conférences, des assemblées-débats et la diffusion de livres ? Le C.E. ne peut-il apporter une contribution pour aider à la formation syndicale des militants ?

Oui ! Si c'est l'affaire non seulement des C.E. ou des organismes correspondants comme de l'ensemble de notre mouvement syndical, malgré les difficultés, bien des choses sont possibles notamment pour des

réalisations culturelles de qualité qui apporteront une contribution au combat pour la culture.

D'après l'enquête réalisée par « la V.C.O. » dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, les C.E. consacrent près de 22 % de leurs ressources aux activités en direction de l'enfance et de l'adolescence. Dans les secteurs public et nationalisé, c'est également une part importante qui y est consacrée : 35 % chez les cheminots, 29,25 % dans la fonction publique, 17,82 % dans les P.T.T., etc. L'ensemble de ces activités recouvre pour l'essentiel l'organisation des vacances enfantines dans des centres — qui, de plus en plus, se substituent aux colonies de vacances —, l'organisation des vacances pour les adolescents, l'existence de quelques centres aérés et très peu de crèches.

On peut regretter l'absence de statistiques pour situer l'effort particulier des C.E. et organismes similaires en faveur de l'enfance et la place qu'ils occupent par rapport à l'ensemble. Ce qui est certain c'est qu'avec le concours d'animateurs et d'éducateurs qualifiés, les C.E. et organismes correspondants jouent un rôle social et éducatif de grande importance pour les enfants et les jeunes adolescents qui, dans des centres de vacances et de loisirs, font leur apprentissage et leurs preuves dans l'organisation de la vie en groupe avec l'ouverture à la pratique des responsabilités collectives.

Mais dans ces domaines comme dans d'autres, pèsent l'insuffisance des moyens de financement et les conditions matérielles des familles. Le pouvoir d'achat amenuisé pour les parents, le coût de plus en plus élevé de la gestion des centres, donc du prix de journée, l'absence d'aide de la part des pouvoirs publics en sont les aspects les plus évidents. Aussi on constate une diminution du nombre des enfants partant dans les centres de vacances. D'après des statistiques publiées par les C.E.M.E.A., 6 millions d'enfants partent en vacances avec leurs parents, 2 millions fréquentent les centres de vacances et de loisirs, 7,5 millions ne partent pas du tout.

Au lieu de se préoccuper de cette situation pour y porter remède, on voit depuis quelque temps certains milieux développant une campagne tendant à discréditer auprès de l'opinion publique les centres de vacances pour enfants et adolescents afin de pouvoir justifier la diminution progressive des subventions des pouvoirs publics et notamment de l'Etat.

En 1945 et durant quelques années, l'Etat prenait en charge 50 % du prix de la journée « vacances-enfant » et participait aux investissements. Aujourd'hui, sa contribution est de 0,16 %, c'est-à-dire qu'elle a pratiquement disparu. Il en est de même pour la formation des éducateurs et animateurs. 15,21 % du budget de la Jeunesse et des Sports sont consacrés comme subventions aux activités socio-éducatives ; en 1967, cela représentait 30,04 %, soit le double. L'augmentation du budget constatée, en 1974, pour la formation des cadres était de 5,06 % par rapport à 1973 alors que le taux d'inflation a été, pour l'année, de 17,3 %.

Face à cette situation, la C.G.T. poursuivra son action pour exiger notamment :
1° l'existence minimale d'une crèche pour 10 000 habitants ;

2° la participation de l'Etat à la création et au financement de crèches ;

3° le versement patronal obligatoire sous la forme d'une contribution correspondant à 0,5 % de la masse globale des salaires, en sus de la subvention au C.E., pour l'implantation et le fonctionnement des crèches ;

4° la subvention de fonctionnement aux crèches d'entreprises dans le cadre de la Protection Maternelle Infantile (P.M.I.) ;

5° le rétablissement de la participation de l'Etat à 50 % du prix de journée, la revalorisation et le développement des subventions de fonctionnement pour les centres de vacances d'enfants, de pré-adolescents et d'adolescents ;

6° l'extension de la loi cadre-jeunesse pour la formation des animateurs socio-éducatifs ;

7° l'octroi de congés spéciaux, rémunérés, aux travailleurs de l'entreprise désirant suivre des stages de formation et de perfectionnement comme moniteurs, animateurs, économistes, directeurs, etc. ;

8° la possibilité pour les travailleurs d'obtenir des détachements rémunérés ou indemnisés par l'employeur, avec le maintien de leurs droits, pour assurer des fonctions de gestion, de direction, d'encadrement ou d'animation des activités sociales gérées par le C.E. ou l'organisme équivalent des secteurs public et nationalisé, y compris pour les activités communes à plusieurs C.E., organismes et associations.

et la coordination ?

Certaines des activités sociales dont le rapport fait état, pour obtenir une dimension valable, une meilleure qualité, un choix diversifié, une utilisation plus rationnelle et des moyens plus importants, nécessitent que les C.E. et organismes équivalents coordonnent leurs efforts en vue de réalisations et de gestions communes, y compris pour mener l'action avec le mouvement syndical et les associations démocratiques et laïques comme ce fut le cas, par exemple, pour la Citadelle de Villefranche-sur-Mer avec «Tourisme et Travail» et les C.E. concernés.

Des progrès sérieux ont été réalisés ces dernières années, nous pouvons dire que la C.G.T. et les organisations confédérées y ont contribué pour une part essentielle notamment sur la base du document publié dans «Le Peuple» n° 974 de mars 1968 sur «la coordination des activités sociales des C.E. et similaires». Les efforts doivent être poursuivis en tenant compte des réalités et des particularités. Cette coordination peut revêtir des formes diverses, l'essentiel étant que les droits de chaque Comité puissent être sauvegardés au titre des travailleurs des entreprises concernées. Prenons un exemple assez particulier, celui de la construction. 443 489 travailleurs sont occupés dans 158 209 établissements de moins de 10 salariés, 557 412 dans 27 280 établissements de 10 à 49 salariés et 859 444 dans 6 188 entreprises de plus de 50 salariés. De toute évidence, cet

éparpillement appelle une réflexion, un examen sérieux afin de rechercher la ou les formes de coordination adaptées à la situation de cette branche d'industrie, tout en sauvegardant les prérogatives des C.E.

On peut par contre discuter de l'exemple de cette Union Locale qui, en accord avec son U.D., met en place avec des C.E. une association de renseignements juridiques au service des travailleurs et dont le principal C.E. adhérent s'adresse à la C.G.T. pour demander pourquoi il doit payer la taxe d'habitation pour les locaux qu'il occupe.

La coordination pose aux organisations confédérées, aux C.E. et organismes correspondants des secteurs public et nationalisé, le problème du développement de la coopération avec les associations démocratiques et laïques qui sont, pour la C.G.T., des interlocuteurs privilégiés : dans le domaine du sport, «la F.S.G.T.» ; du tourisme social, «Tourisme et Travail» ; dans celui des activités culturelles, «Travail et Culture». Cette coopération est fondée sur les convergences d'orientations et d'objectifs unissant la C.G.T. avec ces associations dans des prises de positions et d'actions communes dans le respect mutuel de l'indépendance de chacune. Chaque organisation, tout en gardant sa spécificité, ses caractéristiques particulières et assumant ses propres responsabilités, recherche avec ses autres partenaires les points d'intérêts communs qui appellent un examen concerté en vue de rechercher, chaque fois que possible, des solutions communes et les moyens à mettre en œuvre ensemble. C'est dans cet esprit que la C.G.T. entend poursuivre sa collaboration avec «T.T.», «T.E.C.», «la F.S.G.T.» et toutes les autres organisations démocratiques et laïques dont les finalités sur tel ou tel aspect de leur activité convergeraient avec ses propres objectifs. De même, la C.G.T. soutiendra tout pas franchi par ces organisations pour développer leur propre coordination sur des questions qui peuvent avoir des aspects communs et aider les C.E., se gardant bien de jouer le rôle de tuteur que parfois on serait tenté de lui demander, soucieuse qu'elle est de respecter leur indépendance. Dans l'ensemble, le bilan de cette coopération de la C.G.T. avec notamment «T.T.», «T.E.C.» et «la F.S.G.T.» est fructueux mais des lacunes subsistent, en particulier dans certains départements où elle n'est pas encore entrée dans les faits. Il convient que nos U.D. intéressées prennent l'initiative de discussions avec les organisations correspondantes des trois associations ou, à défaut, avec la direction nationale pour examiner avec elle les problèmes d'intérêt commun au niveau du département. Ce sera bénéfique pour la C.G.T., pour chacune des associations et en définitive pour les travailleurs.

En 1969, le «Comité de Coordination F.S.G.T.-T.E.C.-T.T.» décidait de constituer un groupe de travail «Animation-Formation» qui, après réflexion, proposait la constitution d'une «Ecole permanente de formation» commune aux trois organisations. Le 28 janvier 1972 avait lieu, avec la participation de plusieurs C.E., l'assemblée générale constitutive de «l'I.F.C.A.S.E.» (Institut de Formation des Cadres et Animateurs Socio-Educatifs) qui, actuellement, compte 42 collectivités adhérentes. «L'I.F.C.A.S.E.» est à la fois un organisme

de concertation, de réflexion sur les problèmes pédagogiques et d'orientation, un organisme de formation ayant ses programmes de stages et un organisme recherchant, pour les collectivités et associations, le personnel socio-éducatif nécessaire. Le Fonds d'Assurance Formation créé par la C.G.T., «le C.C.F.P.», a confié à «l'I.F.C.A.S.E.» la formation de cadres socio-culturels de certains de ses adhérents. Cela ne veut pas dire que tout aille pour le mieux :

1° si l'accouchement a été sans douleur, les parents ne sont pas tous d'accord sur la manière d'élever l'enfant ;

2° il y a des difficultés financières faute de ressources suffisantes bien que la gestion soit saine.

Les organisations confédérées, les militants C.G.T. des C.E. et équivalents, doivent utiliser «l'I.F.C.A.S.E.» pour la formation des cadres socio-éducatifs. Nous croyons en particulier que les C.E. peuvent être d'une grande aide notamment par l'adhésion collective. Il s'agit d'un aspect non négligeable de notre combat contre l'adversaire de classe.

Nous assistons ces dernières années au développement des professions socio-éducatives. Considérées longtemps comme marginales, elles tiennent aujourd'hui une grande place dans la formation socio-éducative de l'enfant, de l'adolescent, de l'adulte. Un grand nombre de ces personnels spécialisés sont à la C.G.T. par le canal de leurs syndicats nationaux respectifs selon qu'il s'agit d'éducateurs, d'animateurs de C.E., de centres culturels communaux, de maisons de la culture, de foyers de jeunes, de centres dramatiques ou d'associations diverses. Il nous semble que le moment est venu pour la C.G.T. d'élaborer une doctrine de l'animation, de réaliser une étude sur le contenu de ces professions, leur rôle, leur mission, leurs activités et leurs aspirations. Ce travail devrait déboucher sur l'élaboration d'une plate-forme revendicative fondamentale servant de cadre à des discussions et négociations avec les employeurs pour faire avancer les revendications de ces catégories de personnels.

Nous voici arrivés au terme de ce rapport dont nous avons conscience qu'il comporte, malgré sa longueur, bien des lacunes. Un grand nombre de questions étroitement reliées aux activités sociales n'ont pas été abordées ou simplement effleurées, toutefois nous pensons avoir dégagé l'essentiel. C'est pourquoi, en terminant, nous insistons à nouveau sur l'aspect politique important que revêt la maîtrise, par les organisations confédérées et leurs militants, de cet ensemble de problèmes multiples et complexes représentés par les activités sociales au bénéfice des travailleurs et de leurs familles. Nous ne laisserons pas les mains libres à l'adversaire de classe. Nous continuerons à mener le combat pour imposer nos orientations et nos conceptions car elles s'inscrivent dans une perspective plus large, plus fondamentale, celle ouverte par l'existence du Programme Commun de la gauche dont l'application, ainsi que l'exprime son préambule, permettra «aux Françaises et aux Français de vivre mieux, de changer leur vie» parce qu'il satisfait leurs besoins et leurs aspirations.

L.M.

... et de la deuxième journée

... Cette deuxième journée connut une discussion tout aussi animée que la première. En effet, ce sont près de quarante demandes d'interventions que comptabilisa le secrétaire de la Conférence et, malgré les limites de l'horaire des séances, plus de trente orateurs enrichirent le débat suscité par un deuxième rapport de L. Mascarello, secrétaire confédéral, dont on peut souligner quelques axes fondamentaux : la gestion des activités sociales face à la crise globale, l'évolution des besoins, la signification créatrice des activités, les problèmes sportifs, l'action fondamentale du mouvement syndical pour le développement de la culture, etc.

CRISE GLOBALE ET BESOINS

De nos jours, la crise du capital touche tous les aspects du mode de vie et du rôle des hommes dans la production. Cependant, se confirme un progrès dans la prise de conscience des travailleurs sur la nécessité d'un type de société dont la logique s'appuierait sur le produit adapté aux besoins du peuple. Or, une question fut souvent soulevée dans les exposés des orateurs : il s'agit pour les C.E. et équivalents de ne pas tomber dans le travers d'une « gestion de la misère ». La dégradation du niveau de vie des salariés, conjuguée à l'augmentation des charges et des prix, place les C.E. dans une situation difficile à propos de leur équilibre budgétaire ou bien, par le report de ces augmentations sur le coût des prestations, dévalorise l'action des Comités. Si l'on comprend que l'activité sociale est l'expression d'une lutte pour arracher au patronat les moyens pour la pratique et le développement d'une action socio-éducative émancipatrice, c'est-à-dire la prise en charge des activités sociales sur une base de classe, il ne peut être question de participer à résoudre les difficultés sociales dont la responsabilité unique échoit au patronat et au gouvernement, de se rendre ainsi complice du pouvoir « en gérant la misère » provoquée par les forces bourgeoises qui dominent et dirigent la vie politique, économique et sociale du pays. C'est dans cet esprit que plusieurs orateurs insistèrent pour que notre mouvement syndical précise plus fermement notre position à propos de la notion de « quotient familial » appliqué à certaines prestations sociales. (Badoil/Syndicat Ugine-Kuhlmann, Jullien-Palletier/Syndicat Papeteries Navarre, Légerot/Syndicat Del Duca, Wissmann/Syndicat R.A.T.P.)

Les intervenants enrichirent, par leurs réflexions, la démarche d'approfondissement suggérée dans le rapport de Mascarello à propos de la signification des besoins. Il s'agit de savoir ce qu'on entend par besoins. Ceux qui découlent de la pression idéologique de l'adversaire de classe ? Ceux qu'il suscite pour escamoter les problèmes réels ? Ceux qu'il entretient pour maintenir à son gré la force de travail pour une production de plus-value ?

Ne s'agit-il pas plutôt de besoins nés de la montée des forces productives liée au progrès des sciences et techniques répondant à la nécessité de chacun et de tous de se réaliser en tant qu'être social ?

C'est pourquoi les délégués insistèrent sur l'exigence d'une conception de classe de la pratique et de la finalité des activités sociales, ce qui suppose donc une élévation qualitative de leur contenu et de leur présentation comme surtout une optique enrichissante pour la réflexion et la culture du travailleur.

Aussi, nombre de participants ont considéré que l'ensemble de ces préoccupations

donne un sens particulier à l'action syndicale pour la réalisation et le développement des activités sociales en faveur des travailleurs actifs et retraités comme de leur famille. En suivant la gestion et le fonctionnement de ces activités, en stimulant leur contenu, en impulsant l'action de nos élus, en étudiant les possibilités de la coordination syndicale — comme l'exposa un responsable fédéral de la construction à propos des conditions particulières de cette corporation —, l'organisation syndicale assurera ses responsabilités premières dans la défense des intérêts des salariés, dans la lutte pour la satisfaction de leurs revendications et aspirations fondamentales. Il s'agit là d'une partie intégrante du travail de masse des syndicats et sections syndicales. (Aguer/Syndicat S.N.P.A., Benoit et Charpentier/Syndicat S.N.E.C.M.A., Bertaut/Syndicat général Air France, Blaise et Vaucher/Syndicat Dassault, Butaye/Syndicat Badin-Deforey, Collus et Segret/Syndicat Berliet, Dambrière/Secrétaire de la Fédération de la construction, Delplanque/Secrétaire de la Fédération de l'Energie, Fournier/Syndicat Five-Cail-Babcock, Gaillard/Syndicat S.B.F.A.-Lorient, Havard/Syndicat Esso, Jullien-Palletier/Syndicat Papeteries Navarre, Légerot/Syndicat Del Duca, Moiroud/Syndicat Rhône-Poulenc - Saint-Fons, Romieu/Syndicat Grands Travaux de Marseille, Tonelli/Syndicat des mineurs houillères-Nord-Pas-de-Calais, Vaucher/Syndicat Dassault-Argenteuil, Vignon/Syndicat A.R.C.T.-Roanne, Wissmann/Syndicat R.A.T.P.)

Divers délégués ont, soit entièrement traité, soit abordé quelques aspects particuliers du rôle des C.E. en relation avec l'actualité sociale. Il en fut ainsi à propos des rapports loisirs et jeunesse, contraception et problèmes féminins, alphabétisation et main-d'œuvre immigrée, solidarité et troisième âge, droit au travail et handicapés, restauration et gestion directe, mutualité et gestion contrôlée, subvention et situation des C.E. à faible concentration salariale, personnalité civile du C.E. et liberté syndicale, dominante économique et préoccupations sociales. (Aguer/Syndicat S.N.P.A., Joëlle Beignon/Syndicat Big-Chief-Roche-sur-Yon, Benabdallah/Fédération du Textile, Cêtre/U.C.R. - C.G.T., Collus/Syndicat Berliet-Rhône, Delplanque/Secrétaire de la Fédération de l'Energie, Dubois/Syndicat H.C.R., Marcelle Echeverria/Syndicat Adidas, Gautreau/Syndicat C.P.C. de la Sécurité Sociale-Paris, Jacques/Syndicat mines de fer-Nord-Est, Jullien-Palletier/Syndicat Papeteries Navarre, Mata/Syndicat Alsthom-Tarbes, Vaucher/Syndicat Dassault-Argenteuil, Wagon/Syndicat des tramways-Roubaix, Wissmann/Syndicat R.A.T.P.)

ET LA CULTURE ?

Pour que les activités sociales atteignent leur dimension valable et une meilleure qualité, s'ouvrent sur un choix diversifié et une utilisation plus rationnelle, les C.E. et organismes équivalents doivent s'efforcer de renforcer la coordination de leurs moyens, de leur capacité, des idées, par des réalisations et une gestion communes entre eux-mêmes, certes, mais également avec des municipalités, des associations démocratiques et laïques dont principalement « Travail et Culture », « Tourisme et Travail », la « F.S.G.T. », « I.F.C.A.S.E. ».

De même, l'importance des problèmes culturels n'a pas été sous-estimée. En effet, les attaques du pouvoir contre la culture, alors que les besoins de la population et de la création s'élargissent, que l'enrichissement culturel de la population contribue à la maîtrise de la réflexion et de l'esprit critique, surtout à une heure où la lutte

idéologique s'aiguise — imposent au mouvement syndical des responsabilités fondamentales dans le développement des activités culturelles et le renforcement du combat syndical pour les libertés de la création et de la diffusion culturelles. (Aguer/Syndicat S.N.P.A., Benoit/Syndicat S.N.E.C.M.A.-Corbeil, Delplanque/Secrétaire de la Fédération de l'Energie, Fournier/Syndicat Five-Cail-Babcock, Gaillard/Syndicat S.B.F.A.-Lorient, Havard/Syndicat Esso, Jullien-Palletier/Syndicat Papeteries Navarre, Légerot/Syndicat Del Duca, Moiroud/Syndicat Rhône-Poulenc - Saint-Fons, Romieu/Syndicat Grands Travaux de Marseille, Tonelli/Syndicat des mineurs houillères-Nord-Pas-de-Calais, Vaucher/Syndicat Dassault-Argenteuil, Vignon/Syndicat A.R.C.T.-Roanne, Wissmann/Syndicat R.A.T.P.)

Lors de cette deuxième journée, les représentants des secteurs public et nationalisé ont exposé les conditions de réalisations pour certaines entreprises comme E.G.F. ou Air France mais surtout, pour l'ensemble de ces corporations, la volonté de lutte des organisations syndicales pour la conquête de la prise en charge de la gestion des activités sociales par les élus des personnels. (Bertaut/Syndicat général Air France, Clauzel/Syndicat mineurs-Cévennes, Delplanque/Secrétaire de la Fédération de l'Energie, Maheo/Syndicat des impôts, Tonelli/Syndicat mineurs houillères-Nord-Pas-de-Calais.)

L'ACTION SYNDICALE

A propos des revendications formulées au cours de cette conférence, les participants ont considéré que les deux documents de réflexion sur un programme d'action de la C.G.T. — réalisés par la Commission Confédérale — l'un concernant les C.E. et l'autre les organismes équivalents aux C.E. dans les secteurs public et nationalisé, constituent une large contribution à une réactivation dans leur popularisation. Ils comportent des revendications immédiates prolongées par d'autres placées dans la perspective de l'application du Programme Commun. Ils complètent en détail les thèmes des trois résolutions et doivent servir de base pour la rédaction de propositions de lois que la C.G.T. devrait soumettre au Parlement.

Enfin, en contribuant à assurer le bon fonctionnement de l'organisation syndicale, en s'appuyant sur les conquêtes nouvelles que représente la reconnaissance du fait syndical dans l'entreprise, en impulsant l'activité des C.E. et équivalents sur une base de classe et de masse, les militants et élus C.G.T. inscriront leur action dans la démarche de la démocratie syndicale et ouvrière, renforçant la représentativité de la C.G.T. en qualité et dans son nombre. (Aguer/Syndicat S.N.P.A., Joëlle Beignon/Syndicat Big-Chief-Roche-sur-Yon, Benoit/Syndicat S.N.E.C.M.A.-Corbeil, Bertaut/Syndicat général Air France, Marcelle Echeverria/Syndicat Adidas, Fournier/Syndicat Five-Cail-Babcock, Jacqueline Hutin/Syndicat Galeries Lafayette, Vignon/Syndicat A.R.C.T.-Roanne.)

Les trois résolutions adoptées lors de la troisième journée de travail et les conclusions de Georges Séguy, secrétaire général de la C.G.T., mettent l'accent sur la nécessité pour les organisations confédérées de mieux comprendre les problèmes posés par l'activité syndicale en direction des C.E. et organismes équivalents. « En définitive, les prendre à bras-le-corps pour aller, plus encore, de l'avant. »

Cette conférence s'inscrit bien dans la préparation la plus vivante, la plus large, la plus démocratique du 39^e Congrès de la C.G.T. ■

c'est seulement à l'application du programme commun que nous commencerons à parler de participation et concertation !

georges séguy, secrétaire général de la c. g. t.

NOUS voici parvenus au terme des travaux de cette conférence nationale dont les décisions contribueront à élever la qualité de notre travail dans un domaine important de l'activité syndicale où la C.G.T. assure l'essentiel des responsabilités au service des travailleurs.

La discussion qui a suivi les deux rapports présentés par Livio Mascarello a eu le mérite d'illustrer la nature des problèmes devant lesquels nous nous trouvons placés en relation avec l'évolution de la situation économique, les besoins nouveaux qu'éprouvent les C.E. pour assumer leur mission sociale. En même temps, elle a mis en évidence le fait que les militants engagés dans ce travail doivent accéder à des connaissances toujours plus étendues et, de ce point de vue, on peut imaginer ce qui sera nécessaire, demain, lorsque les Comités d'Entreprise seront libérés des entraves qui limitent encore leurs activités.

Par certains côtés — nature des questions posées, faible représentation féminine, moyenne d'âge élevée — la Conférence nous incite à réfléchir davantage à la meilleure façon de mieux insérer l'activité des C.E. dans notre travail syndical général, afin qu'elle contribue plus directement, plus systématiquement à notre combat.

A ce propos, je pense qu'il faut se féliciter du fait que la discussion ait été traversée, d'un bout à l'autre, de la juste conception relative à l'impérieuse nécessité de placer l'activité des militants C.G.T. dans les C.E. sous la responsabilité et le contrôle de l'organisation syndicale. C'est effectivement un aspect important du respect de la démocratie syndicale et ouvrière, la condition première d'une activité de masse cohérente et efficace concourant au rayonnement de la C.G.T. et à son renforcement.

C'est aussi la façon la plus sûre de prévenir toute tentative patronale d'utiliser les C.E. à des fins paternalistes et de collaboration de classe, et nous savons à quel point nous devons être, présentement, vigilants vis-à-vis de ce danger. Au cours de

ses 80 années d'existence et de lutte, la C.G.T. a dû maintes fois réagir devant les tentatives de mystification des travailleurs et les mettre en garde contre toutes sortes de pièges inspirés de l'idéologie de la collaboration de classe.

LA RÉFORME DE L'ENTREPRISE ET LA RÉALITÉ

Pour les trente-cinq dernières années, on se souvient notamment de la « charte du travail » de Pétain, de l'association capital-travail, de l'intéressement des travailleurs aux résultats de l'entreprise et de l'actionnariat ouvrier.

Chaque fois, de telles diversions ont accompagné des offensives antisociales caractérisées.

Aujourd'hui, au moment où le gouvernement et le patronat entendent faire payer aux travailleurs les conséquences de la crise de leur système économique incohérent, on nous sert la réforme Sudreau en compensant la légèreté de la substance d'un simple rapport par une énorme opération publicitaire. On espère, de toute évidence, reléguer ainsi à l'arrière-plan les lourdes retombées de l'inflation, de la hausse des prix, de l'accroissement du chômage, de la violation des libertés syndicales et de la répression.

Mieux vaut amuser la galerie avec des duperies que de s'expliquer par exemple sur le scandale des compagnies pétrolières !

Point n'est besoin d'enquête spéciale ou de travaux de commission pour apprécier l'état d'esprit qui prédomine côté patronal. S'y trouvant quotidiennement confrontés dans les entreprises, nos militants le connaissent bien.

C'est le culte de la rentabilité du capital au mépris des contingences humaines et

même de la santé et de la vie des travailleurs.

C'est l'hostilité envers tout ce qui s'y oppose au nom du progrès social et de la démocratie.

C'est la tendance à violer tout ce qui, dans la législation, peut être favorable aux travailleurs.

C'est la répression contre les militants qui refusent de s'incliner devant l'autorité du chef d'entreprise.

C'est, trop fréquemment, l'esprit mesquin et rétrograde donnant lieu à un comportement arrogant et réactionnaire.

Les paroles de M. Ceyrac sur le libéralisme du C.N.P.F. sont contredites par les actes de trop de patrons dans les entreprises pour être prises au sérieux.

Mais puisque rapport Sudreau il y a, je voudrais, après ce qu'en ont dit Livio Mascarello dans le rapport, Henri Krasucki dans sa déclaration d'avant-hier et le Bureau Confédéral dans son communiqué d'hier, ajouter quelques considérations.

Comparé à l'institution des C.E. conquise au lendemain de la Libération, l'hymne à la gloire et à la pérennité de l'entreprise capitaliste composé par M. Sudreau, apparaît d'une extrême pâleur.

Pourtant, les Comités d'Entreprise, s'ils ont apporté au mouvement syndical de nouveaux et importants moyens de défense des intérêts des travailleurs, n'ont jamais fondamentalement changé les rapports sociaux. Le patronat a continué à rechercher le profit maximum par la surexploitation du travail et les travailleurs ont dû constamment lutter pour y résister, faire valoir leurs revendications ; et tout s'est toujours réglé sur la base du rapport des forces entre les uns et les autres. C'est ce qu'on appelle, depuis qu'existent des exploités et des exploités, la réalité de la lutte des classes. M. Sudreau peut feindre de l'igno-



G. Seguy, secrétaire général de la C.G.T., pendant son allocution de clôture.



rer, elle n'en reste pas moins présente dans la vie économique, sociale et politique nationale, au point de prédominer largement dans l'orientation du mouvement syndical français.

C'est ce que déplorait le Président de la République en songeant, un soir de l'été dernier, à l'avantage que présente pour la classe qu'il sert les bons vieux syndicats réformistes de collaboration de classe étroitement minoritaires chez nous. Mais les encouragements qu'il a prodigués à la commission Sudreau portent à penser qu'il n'a pas abandonné l'espoir de réformer les syndicats à sa manière. En effet, après le fameux petit déjeuner offert aux éboueurs et les repas-surprise chez des particuliers, on peut considérer que M. Giscard d'Estaing (qui paraît avoir une conception assez alimentaire des relations sociales) nous convie, en quelque sorte, à sa table pour savourer de l'austérité élyséenne à la sauce Sudreau. Eh bien ! nous ne répondrons pas

à cette invitation, le menu ne nous convient pas !

Il est vain d'attendre de nous que nous acceptions d'être des convives complaisants. Si l'on veut réellement tenir compte du fait syndical, il faut se faire à l'idée que nous sommes des interlocuteurs responsables et réalistes, mais d'autant plus exigeants que nous représentons la catégorie sociale la plus durement frappée par la politique antisociale encore en vigueur. Si nous acceptons de prendre place autour d'une table à l'Élysée, à Matignon, rue de Grenelle ou au C.N.P.F., ce sera pour négocier. Pour négocier notamment :

- la garantie et la progression du pouvoir d'achat des salaires, retraites et allocations, le SMIC à 1.500 F ;
- la sécurité de l'emploi et le droit au travail pour tous ;
- l'avancement de l'âge ouvrant droit à

la retraite à 60 ans pour les hommes et à 55 ans pour les femmes ;

- la réduction de la durée du travail sans diminution de salaire ;
- l'égalité des droits pour les travailleurs immigrés.

Et en matière de réforme de l'entreprise :

- le respect de la législation sur les droits syndicaux et spécialement du libre exercice de l'activité syndicale dans toutes les entreprises, petites, moyennes et grandes, y compris les sociétés multinationales et les entreprises de travail temporaire ;
- l'interdiction rigoureuse des pratiques d'intimidation et des mesures de répression auxquelles se livrent couramment les patrons et l'administration contre les militants syndicaux ;
- l'engagement de poursuites et l'application de sanctions à l'encontre des employeurs qui recourent contre les travailleurs à l'utilisation des polices parallèles ou des officines de mouchardage et de provocation baptisées syndicats C.F.T. ou autres ;
- l'extension des droits et pouvoirs syndicaux en général, de ceux des C.E. en particulier, notamment en ce qui concerne les conditions de travail, le contrôle de la gestion des entreprises et les activités sociales ;
- le droit d'éligibilité à 18 ans aux élections professionnelles (qui favorisera, soit dit en passant, le rajeunissement de notre représentation dans les C.E.) ;
- l'application intégrale de la législation concernant l'hygiène et la sécurité du travail et des pouvoirs syndicaux nouveaux nécessaires à une action systématique de prévention des accidents et des maladies professionnelles.

Nous avons, de longue date, soumis des propositions concrètes sur toutes ces questions au gouvernement et au C.N.P.F. Jusqu'à ce jour, ils les ont purement et simplement rejetées.

Si le soudain intérêt qu'ils portent à la réforme de l'entreprise les amène à rompre avec leur attitude intransigeante et à discuter sérieusement de tout ce qui concerne les conditions de travail et les droits syndicaux, les négociations sérieuses peuvent commencer ! Si non, il deviendra très vite évident, y compris pour ceux qui risquent de se laisser abuser au départ, que nous sommes bel et bien en présence d'un vaste numéro de grande illusion.

Il paraît que le gouvernement souhaite qu'un grand débat public s'engage sur cette question de la réforme de l'entreprise. Nous revendiquons d'ores et déjà dans ce débat toute la place que nous confère notre qualité d'organisation la plus représentative des travailleurs. Précisément : « Le droit d'accès aux moyens officiels d'information et le temps suffisant pour exposer aux téléspectateurs et aux auditeurs la position de la C.G.T. dans ce domaine ». Il va sans dire que nous ne saurions nous satisfaire des deux petites minutes de tribune libre sur la première chaîne.

Par ailleurs, les travailleurs étant les premiers concernés par cette affaire, nous

exigeons pour eux le droit d'en débattre, dans les entreprises et pendant les heures de travail. Nous avons déjà écrit à ce sujet au Premier Ministre et au Président du C.N.P.F.; nous évaluerons, à leur réponse, le degré d'intérêt qu'ils portent à la démocratisation de la vie dans les entreprises.

Les petites et grandes manœuvres patronales et gouvernementales ne signifient pas qu'il n'y a rien à espérer; l'action que nous avons organisée, souvent dans l'unité avec la C.F.D.T. des années durant, a fait venir à maturité des exigences qu'il sera difficile au gouvernement et au patronat d'éluider encore longtemps. Mais il reste que les travailleurs n'ont rien à attendre de la bonne volonté patronale et gouvernementale, ils ne peuvent compter que sur leur action pour améliorer leurs conditions de vie et de travail.

Les véritables réformes démocratiques, économiques et sociales, passent par des changements politiques, par l'éviction du pouvoir des forces monopolistes qui le dominant et par la réduction de leur puissance industrielle et financière.

Autrement dit, compte tenu de nos réalités nationales actuelles, elles passent par l'application du Programme Commun qui répond pour l'essentiel à ce que nous pouvons imaginer de plus réaliste et de plus avancé au stade d'une démocratie économique et politique. C'est seulement quand nous en serons à l'application du Programme Commun que nous pourrions commencer à parler de participation et de concertation, y compris dans le domaine de la gestion économique des entreprises et à l'échelle nationale.

L'ENJEU DE LA BATAILLE

Voilà pourquoi, par-delà son action revendicative quotidienne, qui est la première raison d'être du syndicat, la C.G.T. poursuit son combat pour qu'au plus tôt le pays soit libéré de l'accablante domination du grand capital et pour que la politique nouvelle, progressiste, définie par le Programme Commun, puisse entrer en application.

Nous le poursuivons ce combat, en conscience de l'enjeu de la bataille engagée entre les deux grandes classes de la société, en sachant qu'il ne s'agit pas seulement de remporter une victoire électorale assurant la majorité à la gauche, mais qu'il importe surtout de mobiliser avec la classe ouvrière toutes les forces populaires intéressées au changement, dont l'union est nécessaire à la victoire et par la suite à l'application intégrale du Programme Commun.

A aucun moment, nous n'avons eu la naïveté de penser que la grande bourgeoisie nationale et internationale se laisserait passivement dépouiller de ses privilèges de classe et assisterait sans broncher à son éviction du pouvoir politique en France. Nous avons toujours pensé et dit, avant et après l'élection présidentielle, que la coalition de droite userait de tous les moyens

en son pouvoir (et nous savons qu'ils ne sont pas négligeables) pour vider le Programme Commun de son contenu de classe, disloquer l'unité de la gauche et remettre sur pied une troisième force « centre droit ou gauche » susceptible d'assurer une fausse relève en cas de revers électoral ou de crise politique.

C'est cette réalité qu'il faut faire comprendre aux travailleurs pour qu'ils mesurent la dimension réelle de l'affrontement en cours entre la gauche et la droite et, par conséquent, le niveau de mobilisation populaire que nous devons promouvoir pour vaincre.

Notre expérience syndicale nous apprend que le mécontentement, aussi vif qu'il puisse être, n'est pas synonyme de conscience de classe, à plus forte raison quand il s'agit de la lutte pour transformer fondamentalement la société et ouvrir à la France les chemins du socialisme.

C'est pourquoi, rien de ce qui est de nature à nuire à l'unité et à l'action de la gauche contre la politique réactionnaire des grandes puissances capitalistes, à discréditer le Programme Commun et donc à retarder l'heure de la victoire ne saurait laisser les travailleurs indifférents.

C'est le sens du chapitre du projet de « Document d'Orientation » soumis au 39^e Congrès Confédéral, qui réaffirme notre attachement au Programme Commun, son actualité, notre opposition à toute tentative de remettre en cause son contenu de classe, notre détermination dans la poursuite de l'indispensable combat pour le traduire dans les meilleurs délais en réalités économique, politique et sociale durables.

Ces considérations prennent naturellement place dans la vaste campagne nationale d'information, de mobilisation et d'action que nous avons lancée en riposte à l'offensive idéologique et antisociale du gouvernement et du patronat.

L'action implique toujours la clarté dans l'esprit des travailleurs, tant en ce qui concerne les objectifs revendicatifs à atteindre que le contexte économique dans le cadre duquel elle se déroule.

Or, nous aurions tort de sous-estimer la portée de la propagande de l'adversaire destinée à accréditer l'idée de l'universalité, de la fatalité de la crise et partant de l'inévitabilité des sacrifices, des restrictions et de l'austérité, propagande visant par surcroît à louer les vertus de la solidarité et de l'union sacrée entre toutes les classes de la société face à l'adversité.

Manifestement, le pouvoir en attend suffisamment de démobilisation, voire de résignation parmi les travailleurs, pour accomplir ses mauvais coups.

Notre campagne a pour but de faire échec à cette funeste entreprise et de créer partout les conditions d'une action unitaire et vigoureuse. Toutes les forces de la C.G.T. sont mobilisées à cet effet et il va sans dire que nos militants des C.E., plongés dans un travail de masse permanent, sont appelés à jouer un rôle particulièrement actif pour assurer le succès de notre campagne nationale.

Il s'agit d'éclairer les travailleurs sur la véritable nature de la crise, sur les causes de l'inflation, de la hausse des prix et du chômage, de les entraîner à répondre ensemble et fermement « NON aux sacrifices, NON à l'austérité », à exiger partout et d'une même volonté que satisfaction soit donnée aux revendications les plus urgentes de garantie et de progression du pouvoir d'achat, de sécurité de l'emploi, d'âge de la retraite et d'amélioration des conditions de travail.

Il s'agit de convaincre les travailleurs et aussi largement que possible l'opinion publique qu'il est non seulement possible de satisfaire nos revendications, mais que cela est conforme à l'intérêt national en ce sens :

— qu'un relèvement du pouvoir d'achat serait le meilleur facteur de la relance économique,

— que l'avancement de l'âge ouvrant droit à la retraite et la réduction de la durée du travail sans diminution de salaire pallieraient dans une large mesure les difficultés de l'emploi, réduiraient le nombre de chômeurs et feraient de la place aux centaines de milliers de jeunes et de femmes cherchant en vain du travail.

Bref, il s'agit, à partir d'une claire conscience des réalités, d'engager l'action à tous les niveaux dès que les conditions le permettent et dans les formes appropriées sans en négliger aucune, de multiplier les initiatives, de coordonner l'action à tous les niveaux et de promouvoir un mouvement revendicatif de grande envergure.

Les multiples réunions d'information, débats, meetings, les rassemblements que la C.G.T. a décidé d'organiser, la diffusion massive d'un numéro spécial de « La Vie Ouvrière » et les innombrables initiatives en cours d'élaboration et d'application constituent un ensemble qui doit avoir pour résultat de transformer la riposte qui s'impose en vaste offensive revendicative sur tous les fronts.

C'est ce qu'il faut faire pour défendre efficacement les intérêts des travailleurs, mais nous croyons aussi que c'est la meilleure façon :

— de préparer notre prochain Congrès Confédéral,

— de créer les meilleures conditions pour un recrutement massif à la C.G.T.,

— de célébrer les 80 printemps de la C.G.T. coïncidant avec le trentième anniversaire de la F.S.M.,

— de prendre part à « l'Année Internationale de la Femme »,

— de renforcer notre unité d'action avec la C.F.D.T. et de l'élargir aux autres organisations syndicales,

et enfin :

— de contribuer au mieux, pour ce qui relève de nos responsabilités syndicales, à la cohésion de la gauche, au large rassemblement populaire et à la concrétisation de nos espérances démocratiques et progressistes. ■

G.S.

articles parus en 74

ACTUALITE

Les C.E. dans la perspective démocratique (no 53, p. 12) - O.N.U. : « 1975, Année Internationale de la Femme » no 55, p. 10) - Une enquête de « la VCO » sur les C.E. et les organismes équivalents : premiers enseignements de la situation dans les C.E. (no 56, p. 25).

CULTURE

L'art et la paix (no 53, p. 21) - La tapisserie (no 53, p. 23) - Initiatives culturelles au CRAS/Paris-Saint-Lazare (no 54, p. 36) - Projets d'activité de « TEC » pour l'Année Internationale de la Femme (no 55, p. 13).

DIETETIQUE

Faces cachées de la cherté de la vie (no 53, p. 24) - Les restaurants d'entreprise, un problème qui nous intéresse (no 54, p. 34).

ECONOMIE

La concentration et la revendication du Comité Central de Groupe (no 54, p. 24) - L'information économique des C.E. (no 54, p. 29) - Face à un « groupe »... la défense de l'emploi (no 55, p. 27) - L'inflation et les firmes multinationales (no 56, p. 22).

GESTION

Quelques aspects financiers de la gestion des équipements du C.E. (no 54, p. 46).

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Qu'est-ce que le C.C.F.P. ? (no 53, p. 19) - Formation professionnelle continue : chronologie d'une lutte (no 55, p. 29) - Immigration et formation (no 55, p. 32).

LEGISLATION

Comment imposer un C.E. commun à des sociétés distinctes ? (no 53, p. 27) - L'analyse du nouveau décret sur les C.H.S. (no 55, p. 17) - De la Commission Spéciale des C.E. sur les conditions de travail (no 55, p. 22) - La protection des représentants du personnel (no 55, p. 31).

SANTE

La médecine du travail à l'EDF/GDF (no 54, p. 26) - Le secret d'un C.H.S. actif (no 54, p. 31) - L'hygiène chez Rousselot : les stigmates du profit (no 56, p. 12).

SECTEUR PUBLIC

Aspects actuels de la lutte pour « la démocratisation de la fonction publique » (no 53, p. 9) - Les œuvres sociales dans la fonction publique (no 54, p. 21).

SPORT

Dossier « Vers quel équipement sportif ? » : la pratique sportive à notre époque (no 54, p. 14) ; le problème des besoins (no 54, p. 16) ; les éléments d'une programmation (no 56, p. 42) ; importance et complexité de la question de l'équipement sportif (no 56, p. 44) - « Pétanque pour tous » 1974 (no 54, p. 51) - Grande fête du sport avec la finale de « la pétanque pour tous » (no 55, p. 35).

SYNDICALISME

Défendre les libertés (no 53, p. 7) - Le sursis (no 54, p. 9) - Le syndicalisme en Suède (no 54, p. 42) - Pas de trompe-l'œil (no 55, p. 7) - Améliorer et faire progresser notre activité (no 56, p. 9) - A propos des élections professionnelles (no 56, p. 33).



en ouvrant
notre courrier ... de 74

AFFAIRES SOCIALES

Comment le C.E. est-il consulté sur l'affectation de la contribution patronale pour la construction ? No 54

Peut-on admettre les retards de paiement par l'employeur sur sa contribution financière au C.E. ? No 55

FONCTIONNEMENT

La direction fait ouvrir le courrier adressé à notre section syndicale dans l'entreprise ou bien au C.E. Que faut-il faire contre cela ? No 55

Comment constituer un C.E. dans une entreprise groupant de petits établissements ? No 55

Le C.C.E. peut-il se réunir plus de deux fois par an ? No 56

Un Conseil d'Administration de société anonyme peut-il illégalement se tenir en l'absence des représentants du C.E. ? No 56.

DIVERS

Pour bénéficier d'un congé de formation professionnelle, les salariés doivent-ils présenter une demande ? No 54

La VCO no 55 mentionne le vote du Parlement européen pour un statut de société anonyme. Les C.E. sont-ils concernés par cette proposition de règlement .. No 56.

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.).

CREDIT INDUSTRIEL ET COMMERCIAL

SERVICE « COLLECTIVITES »

Le Crédit Industriel et Commercial est spécialisé dans la gestion des liquidités et des comptes-titre des collectivités.

I. Placements à terme rémunérés.

Comptes et bons d'intérêts, bons d'épargne, etc.

II. Gestion d'obligation.

Gestion de toutes catégories d'obligations (anciennes, longues, à sortie courte, à lot, indexées, convertibles, etc.)

III. Contrat d'assistance.

Pour la gestion d'un portefeuille-titres.

Pour tous renseignements adressez-vous à :

IV. Gestion directe avec mandat.

Selon les désirs de la collectivité conformément à ses statuts.

V. Conseils

Pour l'investissement et les acquisitions dans d'autres domaines tels que l'immobilier et le foncier.



groupe cic

CREDIT INDUSTRIEL ET COMMERCIAL

D.E.F.G. Bureau 47. 33, avenue Hoche 75008 Paris

1975 année internationale de la femme

Dans le monde entier, cet événement sera commémoré.

A cette occasion, le C.D.L.P. propose :

- Un ouvrage spécialement conçu et réalisé pour l'événement : « Les femmes et le travail », une passionnante histoire du Moyen Age à nos jours (Ed. La Courtille). Un album relié de 256 pages, format 19,5 x 29 cm, plus de 150 illustrations. Préface de Edmonde Charles Roux, études de Marie Cerati, Madeleine Guilbert, Gillette Ziegler, Jean Bruhat. Postface de Christiane Gilles 55,— F
- Un disque 33 tours « Aujourd'hui les femmes », intégralement interprété par Francesca Solleville (Chant du Monde). Poèmes de Nazim Hikmet, Guillevic, Henri Gougaud, Jean Ferrat, Pablo Neruda 37,50 F
- Une bibliographie comportant une sélection de titres est disponible au

C. D. L. P.

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

Mlle NICOLE G...
SECRETAIRES STENOGRAPHES
SOCIÉTÉ DE SERVICES
150 EMPLOYÉS - PARIS



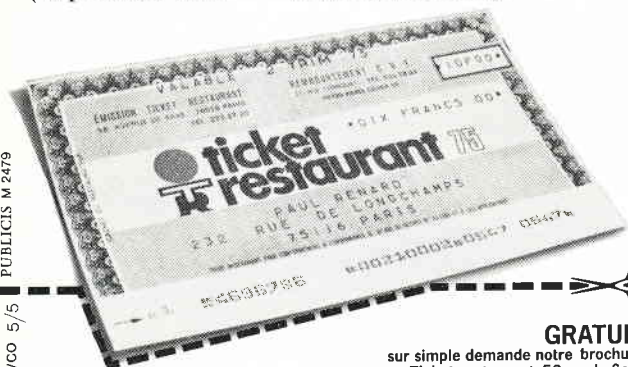
- Avec le ticket restaurant, on déjeune où on veut...

Avec le Ticket-Restaurant, on prend la décision d'une minute à l'autre. Un jour on s'offre un bon repas, le lendemain, on se contente d'un plat. On choisit ses amis, son menu, son cadre.

On fait des économies puisque l'employeur participe aux frais de repas, et que sur cette participation, on ne paie aucun impôt.

L'entreprise fait aussi des économies : jusqu'à 5 F de participation, elle ne paie aucune charge sociale ou fiscale.

33.000 restaurants acceptent le Ticket-Restaurant. Retournez-nous sans aucun engagement de votre part le coupon-réponse ci-dessous. Nous contacterons la personne responsable dans votre entreprise (en précisant votre nom si vous le souhaitez).



GRATUIT
sur simple demande notre brochure
Ticket-restaurant 58 av. de Saxe
75015 Paris - Tél. 273.17.20 + 567.87.37

M: _____
ADRESSE : _____ *facultatif*
M: _____
FONCTION : _____
SOCIÉTÉ : _____
ADRESSE : _____
TEL : _____



CONSEIL ET ASSISTANCE AU COMITÉ D'ENTREPRISE

- 47,8 % seulement des Comités d'Entreprise se font assister d'un expert-comptable,
- 14,35 % des Comités d'Entreprise ont une commission économique,
- 58,21 % des Comités d'Entreprise assument totalement la gestion des œuvres sociales,
- 27,38 % n'assurent qu'une gestion partielle,
- 2,63 % n'ont aucun pouvoir de gestion.

Voici les chiffres que faisait ressortir une récente enquête sur les Comités d'Entreprise parue dans la « VIE DES COLLECTIVITES OUVRIERES ».

Pour vous aider sur certains aspects, **MANAGEMENT SUPPORT SERVICE** met son équipe de spécialistes de conseil en gestion au service des Comités d'Entreprise pour résoudre les différents problèmes rencontrés en y apportant un « diagnostic collectif » (fiscal - juridique - social - financier...) permettant aux travailleurs et à leurs représentants d'instaurer d'ores et déjà les prémices d'une gestion rationnelle.

1. Le Comité d'Entreprise face à l'entreprise et son environnement :

Le Comité d'Entreprise obtient l'information économique concernant l'activité générale de l'entreprise.

Cette information est tantôt succincte, voire incomplète, tantôt diluée ou trop complexe.

Dans ces conditions, comment le Comité d'Entreprise peut-il en faire une analyse globale et synthétique, avoir une vue précise de la situation de l'entreprise, de son marché, de la concurrence, pour étayer les arguments des salariés et pour l'emploi ?

Dans ces deux cas, notamment, **MANAGEMENT SUPPORT SERVICE** peut les conseiller sur le plan technique et les assister conjointement avec les organisations syndicales.

(Analyse financière : profits/salaires ; analyse de la politique commerciale : prix/concurrence ; effectifs/mouvement de personnel ; gestion de production ; plan de restructuration...).

2. Les œuvres sociales dans l'entreprise :

Le Comité d'Entreprise doit également savoir gérer son propre budget ; en effet, quel que soit le volume de celui-ci, l'argent des œuvres sociales du Comité d'Entreprise doit être utilisé pour satisfaire au mieux les salariés et leur famille.

MANAGEMENT SUPPORT SERVICE peut lui apporter, là encore, une assistance technique dans différents domaines tels que :

- établissement d'un budget prévisionnel,
 - contrôle de gestion,
 - recrutement de personnel qualifié,
- ainsi que des conseils sur la création d'activités nouvelles.

POUR TOUS RENSEIGNEMENTS S'ADRESSER A :
MANAGEMENT SUPPORT SERVICE

34, rue de Ponthieu
75008 PARIS
Tél. 723-91-23

DONNEZ - VOUS LES MOYENS DE VOS OBJECTIFS

**VOUS
SOUHAITEZ**

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

Etablir avec les travailleurs de l'entreprise UNE COM-
MUNICATION aisée et objective

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

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

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



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

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

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

Conférence des Comités d'Entreprise: 1000 délégués sur le stand André.



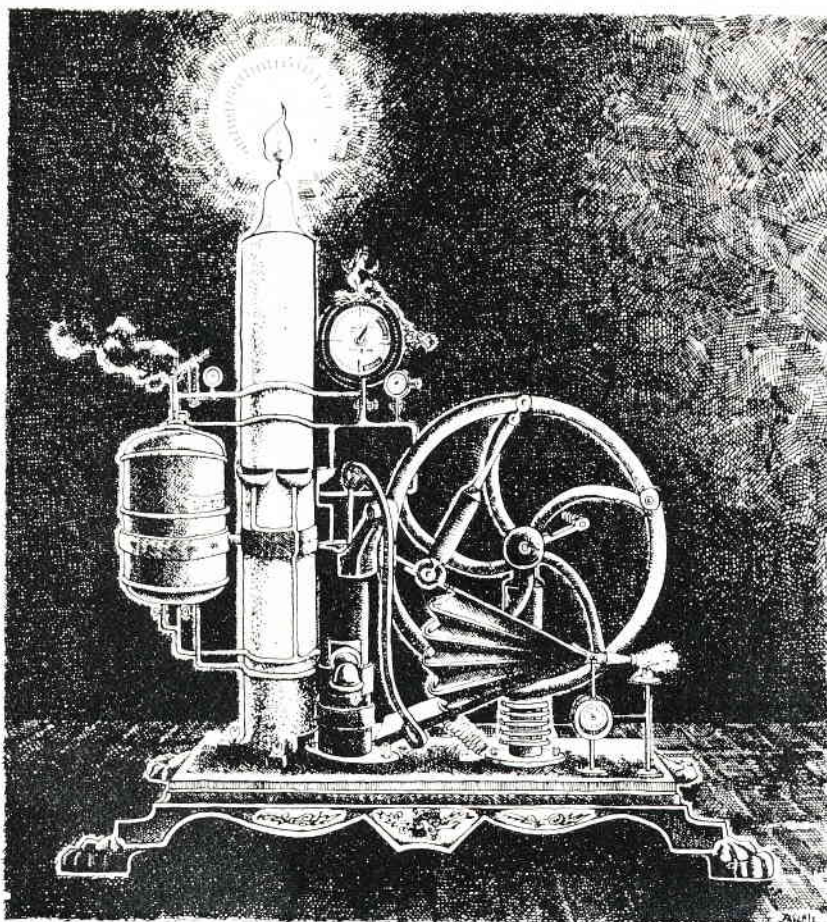
A la mairie de Nanterre, les 13, 14 et 15 février 1975, s'est tenue la Conférence des Comités d'Entreprise organisée par la CGT. Monsieur Broussac, responsable des relations avec les collectivités chez André a reçu, dans son stand, plus de mille délégués des Comités d'Entreprise venus de la France entière. Cette prise de contact fructueuse permettra aux travailleurs des différentes entreprises de bénéficier de conditions particulières pour acheter des chaussures André. Parmi les modèles de la dernière collection, en voici quinze accompagnés de leur prix de vente dans les magasins. Pour vous les procurer et connaître les prix spéciaux qui vous seraient consentis, contactez votre Comité d'Entreprise.

mg/za

				
Homme : vert et marron : 75 F.	Homme : marron : 49,50 F.	Homme : marron, beige, jean s : 35 F.	Homme : beige ou marron : 27,50 F.	Homme : cuir naturel : 69 F.
				
Femme : blanc, beige, noir, marine: 49 F.	Femme : cacaïeu bleu ou rouge: 75 F.	Femme : bleu ou rouge: 75 F.	Femme : noir brodé : 65 F.	Femme : noir, marron ou blanc: 39,50 F.
				
Femme : bleu : 39,50 F.	Femme : blanc, jaune, bleu : 45 F.	Enfant : marine et beige : 29,50 F.	Enfant : beige du 27 au 34 : 29,50 F. du 25 au 28 : 35 F.	Enfant : marron, blanc, marine du 22 au 26 : 39,50 F. du 27 au 34 : 49,50 F.

ANDRE

ce n'est pas en perfectionnant la bougie



que l'on a inventé l'électricité

Aussi perfectionné et aussi récent que puisse être votre
duplicateur à stencil,
sa technique est aujourd'hui périmée,
sa fabrication sera bientôt abandonnée.
N'attendez pas qu'il soit trop tard !
COURVOISIER vous offre de changer votre duplicateur
"ancien système"
Fini les reproductions baveuses.
Plus de stencil à préparer,
plus rapide, plus simple, plus économique.
Faites connaissance avec ce nouveau système.

Pour prendre un peu d'avance, retourner ce bon



BON A DECOUPER

Je désire être documenté Je désire une démonstration

Nom

Fonction

Adresse

Tél.

A retourner à COURVOISIER 21, bd Voltaire 75011 Paris Tél. 357. 92.00

Assurances Générales de France



Peut-être avez-vous remarqué notre présence à la **Conférence Nationale des Comités d'Entreprise et organismes équivalents**, réunie par la **C.G.T.** à **NANTERRE** les 13, 14 et 15 février 1975.

Si vous avez remarqué notre stand, c'est que vous vous intéressez aux questions de **Prévoyance Sociale**.

Si vous vous intéressez à ces questions, sachez que les **A.G.F.** disposent d'une **gamme complète de formules particulièrement diversifiées et de solutions parfaitement adaptées** à tous les **problèmes** qui relèvent, en cette matière, de la **compétence des Comités d'Entreprise**.

Répartis sur tout le territoire, **31 Centres de Prévoyance Sociale (C.P.S.)** se tiennent en **permanence** à la **disposition de la clientèle** :

AMIENS - 6, rue Evrard-de-Fouilloy, 80000 AMIENS	Tél. : 91-79-57
ANGERS - 3, avenue Turpin-de-Crissé, 49000 ANGERS	Tél. : 88-72-10
ANNECY - 17, boulevard Taine, 74000 ANNECY	Tél. : 51-29-50
BELFORT - 5 bis, rue de Strasbourg, 90000 BELFORT	Tél. : 28-27-08
BORDEAUX - 13, rue Rolland, 33000 BORDEAUX	Tél. : 44-37-91
BOURGES - 2, rue des Poulies, 18000 BOURGES	Tél. : 24-06-77
CAEN - 27, place Letellier, 14000 CAEN	Tél. : 81-73-68
CLERMONT-FERRAND - 12, rue Michalias, 63000 CLERMONT-FERRAND	Tél. : 92-04-61
DIJON - 2, rue des Bons-Enfants, 21000 DIJON	Tél. : 32-04-04
GRENOBLE - 47, avenue Marie-Reynoard, 38100 GRENOBLE	Tél. : 09-69-45
LILLE - 21, avenue Foch, 59000 LILLE	Tél. : 54-32-61
LIMOGES - 46, boulevard Gambetta, 87000 LIMOGES	Tél. : 33-60-20
LORIENT - 22, rue Bayard, 56100 LORIENT	Tél. : 64-56-34
LYON - 22, rue de Bonnei, 69433 LYON Cédex 3	Tél. : 71-70-42
MARSEILLE - 65, avenue Jules-Cantini, 13298 MARSEILLE CÉDEX 2	Tél. : 47-28-06
METZ - 21, en Chaplerue, 57000 METZ	Tél. : 69-11-65
MONTPELLIER - rue des États-du-Languedoc, 34000 MONTPELLIER	Tél. : 92-63-13
MULHOUSE - 14, rue Jules-Ehrmann, 68100 MULHOUSE	Tél. : 45-34-63
NANCY - 27, place de la Carrière, 54000 NANCY	Tél. : 52-83-90
NANTES - 11, rue Boileau, 44000 NANTES	Tél. : 73-18-87
NICE - 14, boulevard de Riquier, 06200 NICE	Tél. : 89-56-88
PAU - 39, boulevard Alsace-Lorraine, 64000 PAU	Tél. : 27-95-04
REIMS - 11, boulevard de la Paix, 51100 REIMS	Tél. : 40-13-03
RENNES - 11, boulevard de Lattre-de-Tassigny, 35000 RENNES	Tél. : 59-17-93
ROUEN - 31, rue Jeanne-d'Arc, 76000 ROUEN	Tél. : 70-16-25
STRASBOURG - 9, place Kléber, 67000 STRASBOURG	Tél. : 32-47-91
TOULOUSE - 10, rue du Printemps, 31000 TOULOUSE	Tél. : 62-63-29
TOURS - 22, rue des Déportés, 37000 TOURS	Tél. : 05-60-50
TROYES - 2, avenue Joffre, 10000 TROYES	Tél. : 72-34-72
VALENCE - 3, rue du Polygone, 26000 VALENCE	Tél. : 43-40-93

PARIS - 8, rue de Provence, 75009 PARIS - Tél. : **824-95-89**

Nationalisées en 1946,
les A.G.F. ont une longue expérience
dans le domaine de la Prévoyance Sociale collective,
individuelle ou familiale.

**Faites-leur confiance,
elles sont là pour vous servir.**

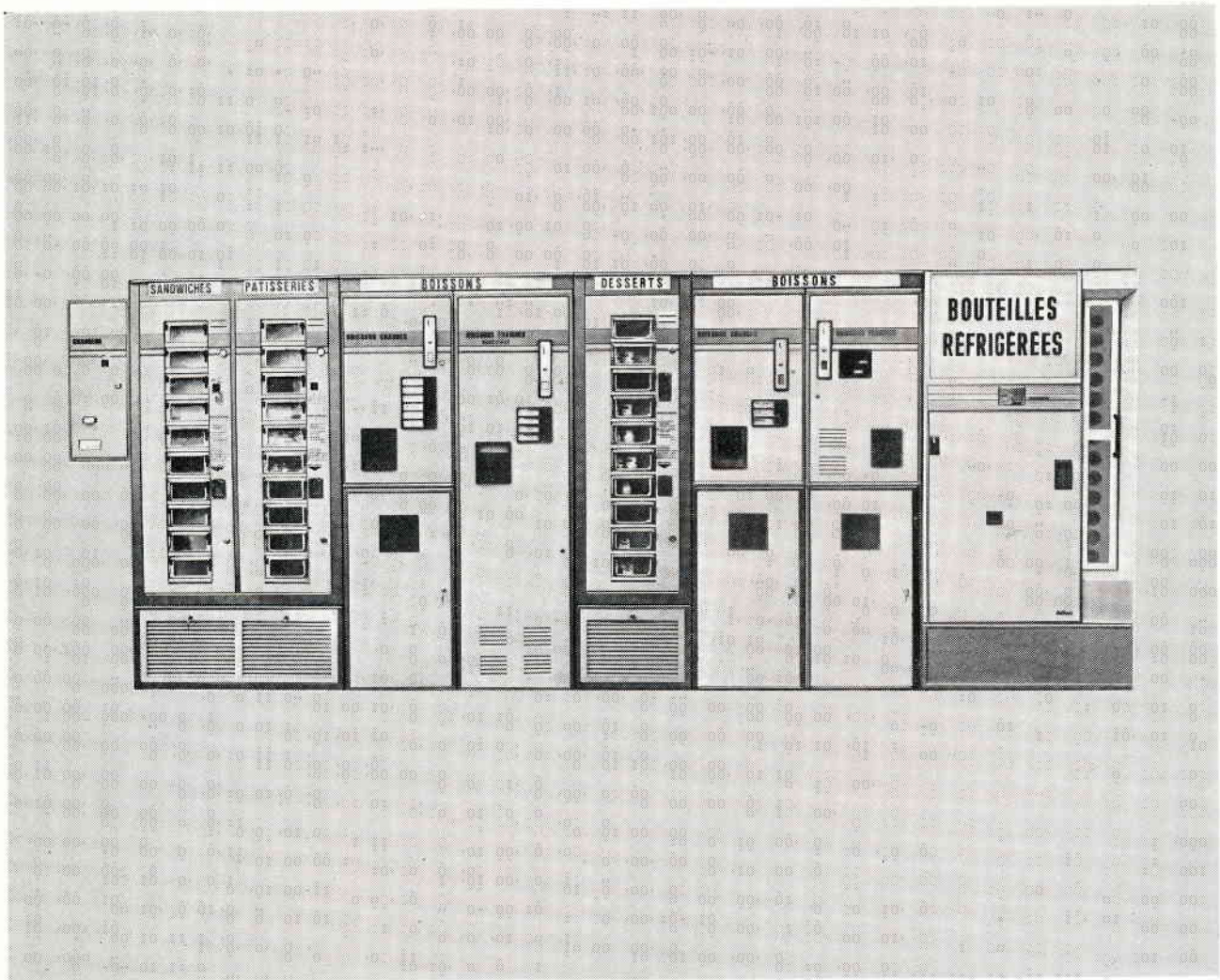
SIÈGE SOCIAL :

87, rue de Richelieu, 75002 PARIS

PRÉVOYANCE SOCIALE :

16-18, rue Jules-César, 75012 PARIS

Tél. : **344-24-22, poste 3257**



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

C'est vrai, mais que faire quand les autres ne veulent pas vous servir.
 En trouver d'autres tout simplement, qui ne discutent pas,
 quand on les met à l'épreuve, qui ne ronchonnent pas quand tout le monde les harcèle,
 qui se taisent quand on les bouscule. Bref, des serveurs modèles.

Comme on en fait aujourd'hui chez **Euro Equipement**.

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

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

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

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

EURO ÉQUIPEMENT

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

Nom _____ Nature de l'établissement _____ Raison sociale _____
 Adresse n° _____ Téléphone _____



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

POURQUOI LIVRER SUR LE LIEU DE TRAVAIL ?

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

COMMENT FONCTIONNE CE SYSTÈME DE VENTE ?

D'une manière simple. Après entente avec le Comité de l'Entreprise (effectif minimum 150 personnes), la mise en place s'effectue de la manière suivante : des bulletins de commande individuels sont distribués au personnel en nombre suffisant et une date indiquée pour leur remise. Chacun a donc le loisir d'emporter ce bulletin à son domicile s'il le souhaite. Des illustrations, des commentaires, voire des informations sur toute une catégorie de produits

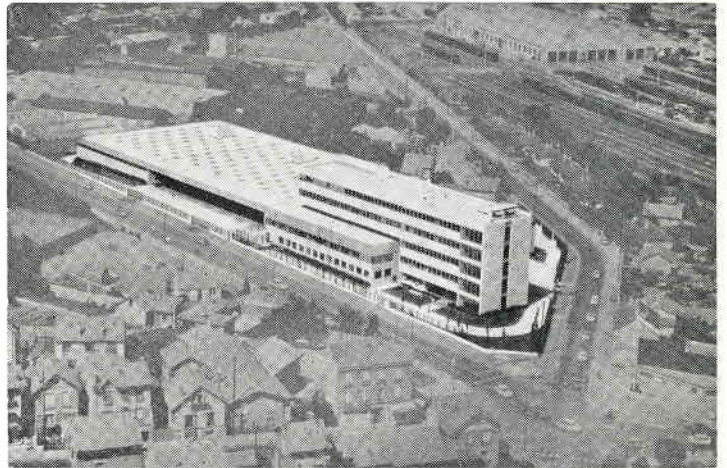


ou une région productrice, diffusent une information originale facilitant le choix. Celui-ci étant fait, le bulletin est déposé dans une boîte disposée à cet effet et les marchandises sont livrées à une date préalablement fixée et remises aux clients aux heures et lieux prévus.

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

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

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

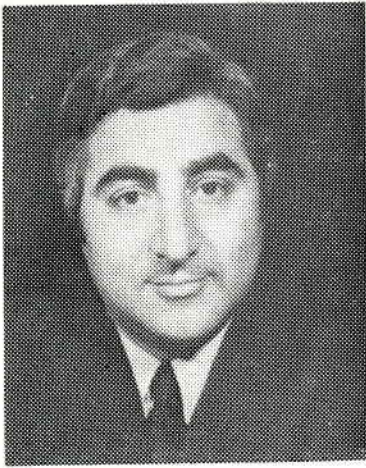


Fournissant actuellement le personnel de près de 2 000 entreprises et administrations, PARIS-OUEST poursuit sa progression en élargissant sa clientèle et en créant pour elle de nouveaux services différant de sa formule principale. Ainsi une « antenne » vient-elle d'ouvrir au centre de Paris, 94, rue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

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

Société Economique PARIS-OUEST
11, rue des Alouettes, SENIA - 94320 THIAIS
Tél. : service commercial 726-98-27





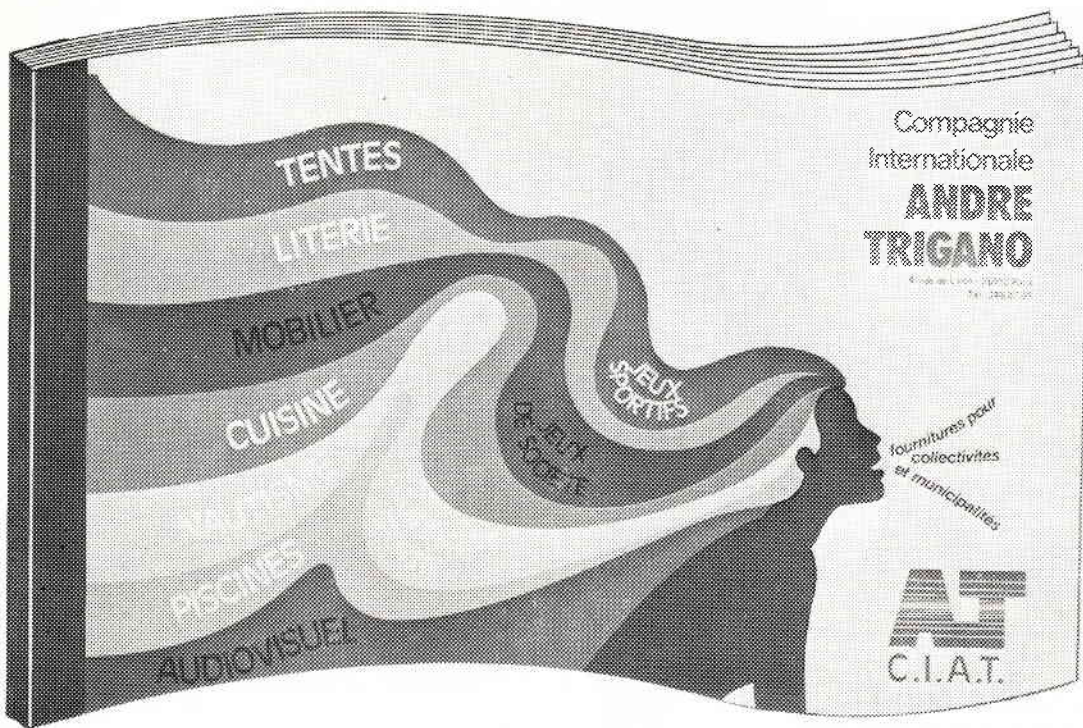
C.I.A.T

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

1.200.000
REPAS MENSUELS
170 RESTAURANTS
COLLECTIFS ET
SOCIAUX GÉRÉS
PAR LE

GROUPE FRANÇAIS
DE RESTAURATION

6, rue des Tropiques, 94150 RUNGIS
 Tél. : 686.82.90



AGENCES A - PARIS - AMIENS
 BEAUVAIS - LE HAVRE - LILLE
 LYON - MARSEILLE - ORLEANS
 STRASBOURG

UNE
 ASSISTANCE
 A LA MESURE DE
 VOS BESOINS

GESTION FORFAITAIRE ■ GESTION
MANDATAIRE ■ APPROVISIONNEMENT
GÉNÉRAL FORFAITAIRE ■ IMPLANTATION
DE RESTAURANTS — RECRUTEMENT DU
PERSONNEL - FORMATION - ANIMATION ●
CONTROLE DE GESTION ● DIAGNOS-
TIC DES METHODES DE GESTION
 ● CENTRALE D'ACHATS ●
 BUREAU D'ETUDE



A louer pour collectivité, longue durée, à 5 km sud Corbeil, 3 hect, dont 1 hect, étang sur 70 m berge Seine, 1 maison maître, 2 maisons gardes, idéal camping, Pêche, ski nautique, club, arrosage, éclairage automatique, Pelouse, bois, terrain. - Ecr. BOTI, 10, rue Daumier, Paris-16^e.

Hôtel à vendre face à la mer sud Finistère, raison de santé, pouvant convenir à colonie de vacances, maison de retraite, etc. 3 bâtiments, parking, 1 jardin 2.000 m². - Ecrire : M. LE COANT Michel, 8, rue Joliot-Curie, 29138 LESCONIL - Tél. : 87-05-11.

C.E. GEVELOT recherche : organisation - gestion - contact humain, permanent(e) pour comptabilité - esprit militant et sens des responsabilités. Ecrire avec références : M. le Secrétaire du C.E. Gévelot, B.P. n° 31, 92132 Issy les Moulineaux.

Hôtel-Restaurant FABRE. Saint-Pargoire (Hérault - 34230), 20 km mer Méditerranée (Sète), 20 km montagne. Pension familiale juin-septembre : 38 F TTC. Juillet-août : 40 F TTC (déjà fréquenté par personnels de l'Assistance Publique, SNECMA, EDF, mineurs, etc. et anciens combattants ARAC). Week-ends, Pâques, Pentecôte. Ouvert toute l'année. (Tél. : (16) 67.98.02.02).

TOUTE LA VAISSELLE A JETER

en plastique et en papier

assiettes, serviettes, couverts, gobelets, etc...

pour restauration d'entreprises et fêtes,

buvettes,

stands de restauration, etc...

SEREC - DIS

24, rue Boursault - PARIS 17^e
 Tél. : 292.24.21

côtes du rhône
bourgogne
passe-tout-grains
muscadet

Dans sa gamme
"Petits Seigneurs"
AGAP propose
également
en vins fins
et V.D.Q.S.
1/5, 1/4, et 1/2 btl

- PIERREFEU
Côte de Provence
- COSTIÈRES
DU GARD
Domaine St-Bénézet
- CORBIÈRES
- ST CHINIAN

20 centilitres d'appellation contrôlée
pour ceux qui préfèrent
PEU MAIS BON.



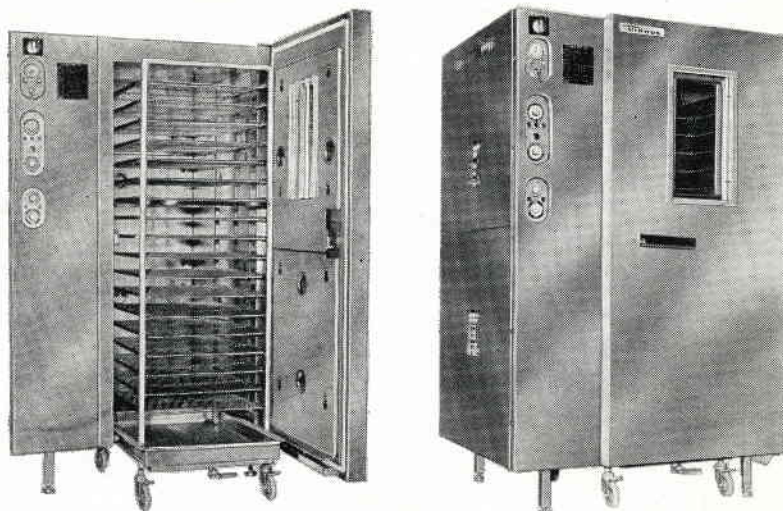
UNE ORGANISATION VENTE ET LIVRAISON
UNIQUE AU SERVICE DE LA RESTAURATION
MODERNE ET DES COLLECTIVITÉS.

VINS **AGAP**

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

PULSAIR 900 THIRODE

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



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

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

Capacité 120/150 poulets.

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

Puissance de chauffe maximum

Standard 40 kW

Spécial 58 kW

les rosbifs sont saisis comme dans un four
classique !

Circuits de circulation de l'air chaud

Double système de ventilation assurant une

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

Générateur de vapeur incorporé
pour les cuissons en atmosphère humide.

Thirode, le spécialiste des fours à air pulsé

4 autres modèles de fours à air pulsé :

Pulsair 300 et Pulsair 500/4

Pulsair 600/5 et Pulsair 1200 (avec chariots)

 **THIRODE**

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

Euro-Advertising

Coupon-réponse :

sans engagement de ma part, je désire :

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

NOM :

ADRESSE :