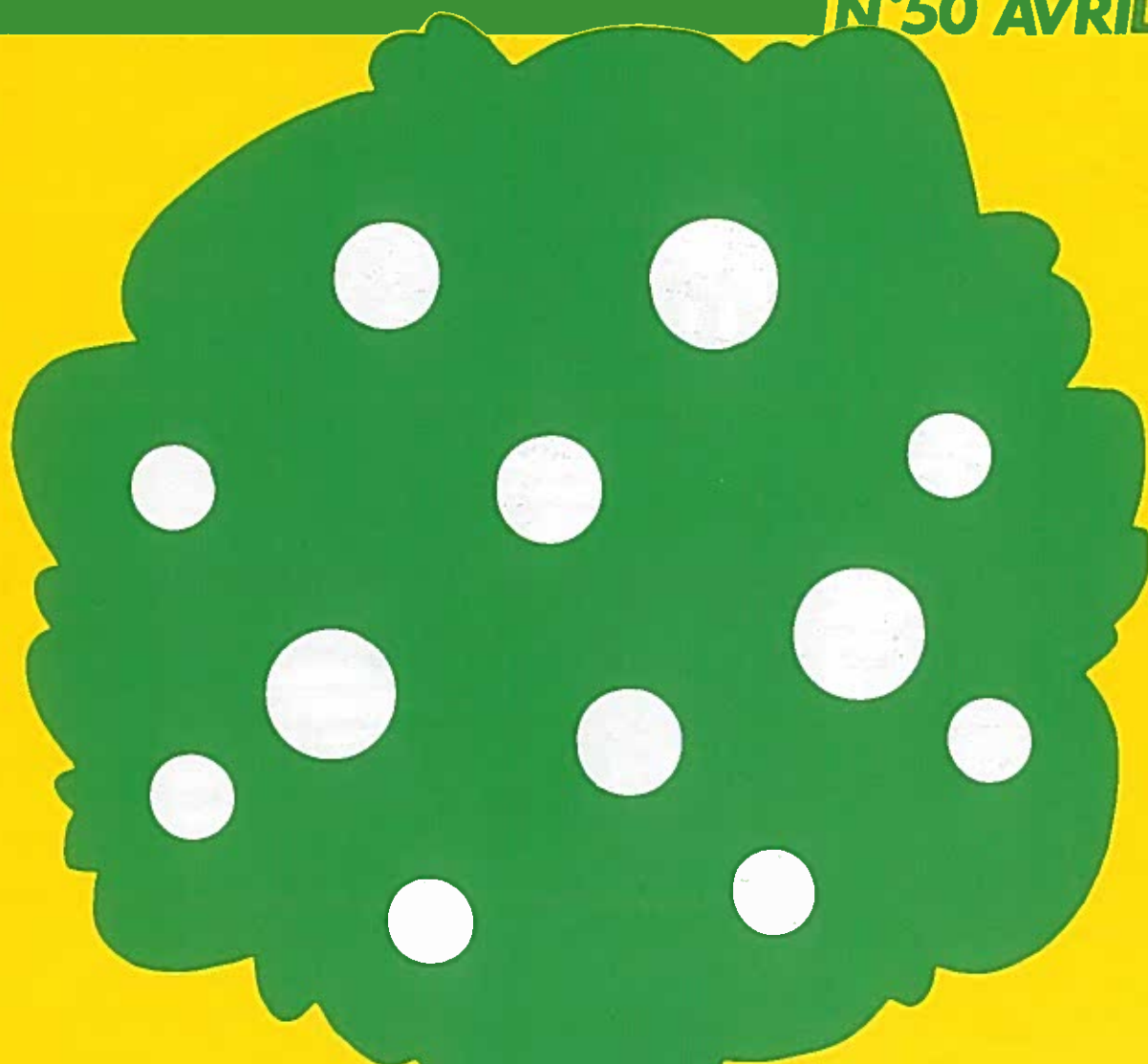


CLAL-info

N°50 AVRIL 1983



DOSSIER

groupes de progrès

PUBLICATION GRATUITE RÉSERVÉE AU PERSONNEL DU COMPTOIR LYON-ALEMAND - LOUYOT



Étonnant !

Alors, ces fameux Groupes de Progrès, c'est la fin de l'entreprise traditionnelle. Ou encore : le début d'une « ère nouvelle et radieuse pour tous » ?

Les réalités humaines n'évoluent jamais selon des schémas aussi simplistes !

- La fin de l'entreprise traditionnelle ?

Bien au contraire : il s'agit pour une part d'une forme de retour aux valeurs de l'entreprise la plus ancienne, l'entreprise de type artisanal, où chacun reste en prise directe avec les finalités de son travail. Développer l'efficacité technique de la grande entreprise moderne en lui restituant quelque chose de ce qui animait l'entreprise traditionnelle : ce peut être en effet un objectif pour nos générations.

- Alors, grâce aux Groupes de Progrès, une « ère nouvelle pour les hommes au travail » ? Ne faisons pas des Groupes de Progrès et autres Cercles de Qualité, une nouvelle religion ! Ils ne sont que des moyens que l'entreprise se choisit pour définir son évolution. Qu'on se reporte trente ans en arrière et l'on mesurera déjà la somme de progrès accomplis dans nos ateliers et dans nos bureaux.

Nos nouvelles pratiques vont contribuer, à leur tour, à façonner le visage de ces années dont nous avons la charge. Là où des groupes seront possibles, là où ils seront souhaitables, à leur place. D'autres initiatives, d'autres efforts convergeront.

Ne figeons pas les voies d'un progrès par nature multiforme.

S'ils ne réalisent pas une révolution radicale, les Groupes de Progrès du CLAL n'en constituent pas moins une étonnante aventure ! Une aventure qui place le Comptoir dans le peloton de tête des entreprises françaises, en matière d'innovation.

Vous voulez en savoir plus ? CLAL-INFO ouvre grand le dossier ; CLAL-INFO ouvre large la parole aux femmes et aux hommes qui sont l'entreprise même.

M.M.



D. Pujos

NOTRE COUVERTURE :
L'arbre, symbole des Groupes de Progrès

sommaire

- 2** Quels groupes ? Quels progrès ?

- 5** Un groupe au travail

- 8** Opinions et réactions à propos des Groupes de Progrès

- 17** HOCHREUTINER ET ROBERT ou le CLAL en Suisse

- 22** Petit lexique de la monnaie

- 24** Participez au concours sécurité !

- 25** Préparer une foire

- 27** BORNEL : nouvelles installations

- 30** FONTENAY : l'informatique dans l'atelier

- 34** NOISY-AFFINAGE fête ses 20 ans

- 39** STRASBOURG : visite chez un client

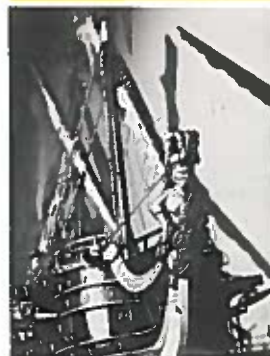
- 40** INFOTECH' : la purification de l'hydrogène

- 42** Hobby : construire une maquette

- 44** Juridique : la loi et ses hommes

- 46** Jardinage : planter

- 48** Carnet



RESPONSABLE : M. Masounave
RÉALISATION : B. Le Guay
CORRESPONDANTS : MM. Dechmann, Goux,
Hannoyer, Lapostolle, Salomé, de Sèze,
Vandernoeth
CLAL-INFO est une réalisation du service Formation-Communication-Information

PHOTOS : D. Velard et correspondants
MAQUETTE : D. Pujos
ILLUSTRATION : L. Blondel,
C. Millet, D. Sutter
IMPRESSION : ZICHERI



quels groupes ?

M. Masounave, vous êtes le responsable pour la Société du Service Formation-Communication-Information, et à ce titre vous jouez un rôle actif dans la mise en place des Groupes de Progrès au Comptoir...

Les membres du Service FCI se sont naturellement trouvés mobilisés pour cette grande affaire, mais n'oubliez surtout pas qu'elle est par nature une aventure collective, je dirais la plus collective possible, puisqu'elle vise un partage étendu de l'initiative et la prise en charge des problèmes quotidiens par un plus grand nombre !...

Avant d'aller plus loin sur les principes et les objectifs, concrètement, pour que tout soit clair pour nos lecteurs, voulez-vous nous expliquer ce que c'est qu'un Groupe de Progrès au CLAL ?

Naturellement. Rien de plus simple à définir d'ailleurs : il s'agit d'un groupe de 5 à 10 volontaires, travaillant dans le même atelier, qui se réunissent en général 1 heure et demie tous les quinze jours, avec leur chef d'équipe, pendant leur temps de travail, pour chercher ensemble la meilleure solution à un problème de leur atelier...

«Pendant le temps de travail» dites-vous, mais que devient la production pendant ce même temps ? On arrête les machines ?!

S'il le faut : oui ! vous avez raison de souligner ce point, il fait tout de suite apparaître la radicale nouveauté de cette opération. Produire un maximum n'est pas un objectif absolu. Encore faut-il que cette production s'effectue dans de bonnes conditions de qualité, de délais, de coûts, si l'on veut conserver et étendre nos marchés face à la concurrence ; et dans de bonnes conditions d'organisation, de sécurité, d'environnement, d'intérêt également si l'on veut conserver et étendre



la satisfaction de notre personnel. Sur tous ces points, comme tout le monde, nous avons en permanence des progrès à réaliser...

Bien sûr, mais cela n'est pas nouveau ! Ces problèmes, on se les pose dans l'entreprise depuis toujours et c'est bien pour cela qu'il y a dans la Maison des ingénieurs, des techniciens d'atelier, des bureaux d'étude, etc...

Naturellement ! et qu'ils se rassurent : il ne s'agit pas de les écarter : leur apport demeure irremplaçable ! Mais vous savez, tout évolue ; on ne vit pas dans nos usines aujourd'hui comme en 1920. Entre autres prises de conscience modernes, il y a celle-ci : dans l'entreprise, il y a plus de

gens qu'on ne le croit qui ont des idées. Ceux qui travaillent en direct sur la machine, au plus près des réalités quotidiennes de la production, notamment, peuvent observer des choses qu'on perçoit mal dans un bureau d'études, et proposer des améliorations judicieuses parce qu'elles sont le fruit de leur expérience permanente. S'ils en sont d'accord, ils peuvent s'associer à la recherche de nouveaux progrès, ce sera pour eux une nouvelle façon de travailler. Il s'agit bien de continuer à travailler, mais par d'autres moyens. Cela peut amener à quitter de temps en temps les machines pour «discuter autour d'une table» !

Cela surprend néanmoins !

Au début, naturellement, mais je suis convaincu qu'on s'y fera vite. Beaucoup de choses ont changé dans la Société française depuis quelques années, il est donc bien naturel que l'entreprise, qui est une institution vivante, évolue aussi. Il y a une ou deux générations, vous savez, les enfants ne parlaient pas à table, puis ils se faisaient taper sur les doigts par l'instituteur et sermonner par le curé, avant de se faire dresser par l'adjudant... Dans l'entreprise, on avait divisé le travail en tâches très parcellaires, très simples pour qu'elles puissent être effectuées par une population dont la formation générale n'était pas ce qu'elle est aujourd'hui. Bien des choses ont changé ! L'entreprise doit tenir compte de ces évolutions. Elle peut même contribuer à son tour à les enrichir. Un nombre croissant de gens sont prêts à travailler autrement...

«Travailler autrement», «une autre façon de travailler» : voilà des expressions qui manifestement vous sont chères ! On les retrouve partout, notamment sur vos affiches !

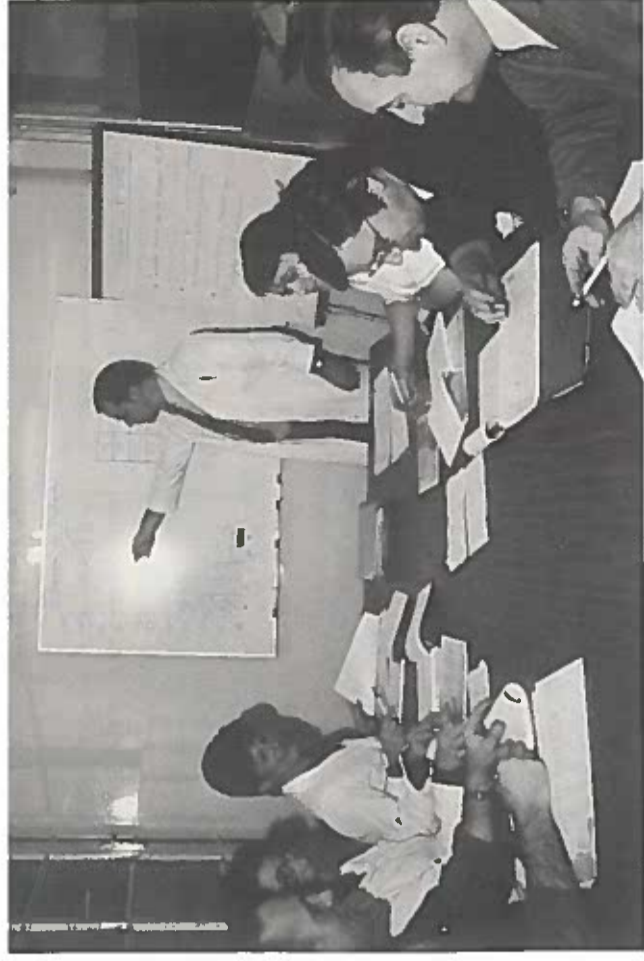
Elles marquent bien à la fois la continuité et la nouveauté qui font tout l'équilibre et tout l'intérêt de cette opération...

Fort bien. Les opérateurs, les salariés «de la base», comme on dit, vont pouvoir s'exprimer plus largement...

Ceux qui le désireront, les volontaires...

D'accord, mais la hiérarchie dans tout cela, que devient-elle ? Quelle place lui faites-vous dans ces nouvelles pratiques ?

Les Groupes de Progrès sont des groupes de proposition, non pas des groupes de décision. Ils doivent recueillir l'accord de leur chef d'atelier sur les problèmes qu'ils se proposent d'étudier ; de même la solu-



tion à laquelle ils aboutissent ne sera mise en place qu'avec l'accord de ce même chef. C'est la règle du jeu !

Par ailleurs le Groupe de Progrès, vous l'avez noté, est animé par le chef d'équipe ou le contremaître de l'atelier concerné. Pourquoi créer des structures supplémentaires qui compliqueraient la vie ? Et puis c'est la mission permanente de chaque responsable de veiller au progrès dans son secteur. Toutefois, son rôle au sein du groupe est d'être non plus le «chef» au sens habituel du mot (celui qui commande et qui décide), mais l'animateur, celui qui aide chacun tour à tour à s'exprimer et à écouter, de manière à susciter la participation la plus large de tous les membres du groupe. Il faut arriver à une mobilisation de l'intelligence collective. Encore une fois, c'est le fond même de cette «nouvelle façon de travailler», la conviction de base : tout le monde peut avoir des idées et doit se voir offrir la possibilité de contribuer, s'il le désire, au progrès de l'ensemble...

Les groupes d'études, les commissions, voire les sous-commissions, en France, M. Masounave, on connaît cela depuis longtemps. On connaît bien également le sort trop souvent réservé à leurs conclusions : les tiroirs sont pleins de beaux rapports sans lendemain. Ne craignez-vous pas que les Groupes de Progrès...

Une commission, cela se disperse une fois rédigé le «beau rapport» dont vous parlez.

Un Groupe de Progrès est une structure permanente. Chaque membre est naturellement libre d'y entrer et d'en sortir un jour s'il n'est plus d'accord, mais le groupe, pour l'essentiel est permanent ; il survit donc à chacune de ses propositions, et c'est là une différence capitale, une des autres grandes originalités des G. P. Et croyez-moi, quand un Groupe a



groupes de progrès

Un fameux pari

Avril 1981

La Direction du CLAL prend la décision d'engager la Société dans la recherche de nouvelles voies de progrès.
- Progrès pour les hommes : vers un travail plus intéressant
- Progrès pour l'entreprise : vers un travail plus efficace.

Mai 1982

Après un an de réflexion, d'études, de formation et d'information des différents acteurs concernés, les premiers Groupes de Progrès démarrent.
Six groupes pour commencer : quatre à Noisy-Métallurgie, deux à Fontenay.
Une ambition pour le CLAL. Un fameux pari pour ceux qui acceptèrent ainsi d'ouvrir la voie !

Mai 1983, où en sont-ils ?

Dans ce dossier

Qu'est-ce au juste qu'un Groupe de Progrès au CLAL ?
Nous sommes allés poser la question à l'un des responsables de l'opération.

Comment se déroule concrètement la vie d'un Groupe ?
Nous vous racontons en détail les débuts du Groupe dans l'atelier or apprêté de Noisy.

Comment tout cela est-il ressenti par les différents partenaires concernés : membres des groupes, animateurs, encadrement... ; leurs satisfactions, mais aussi leurs réserves ou leurs difficultés : nous leur donnons sans détours la parole.

CLAL

groupes de progrès



travaillé pendant un ou deux mois à l'analyse d'un problème et à l'élaboration d'une solution, il «s'accroche» à sa mise en place. Il est d'ailleurs tout à fait essentiel qu'il contrôle la justesse de sa solution lui-même sur le terrain...

Vous parlez de solution comme s'il était évident que les opérateurs de base parviennent toujours à résoudre les problèmes ! Comme s'il suffisait de se réunir pour parler des problèmes pour qu'ils se trouvent résolus...

Non, vous avez raison, cela ne suffit pas ! Et les Groupes n'iraient pas loin s'ils n'étaient que le lieu d'un aimable bavardage.

Pour construire quelque chose qui tienne debout, tout le monde le sait, il faut de bons outils et une bonne méthode pour s'en servir ! C'est vrai partout où on veut être sérieux, où l'on veut aboutir, même dans le bricolage ! Eh bien les animateurs des Groupes se forment à l'acquisition de cette «trousse à outils» de base, à cette méthode de traitements de problèmes rigoureux, et ils transmettent ensuite cette formation, au fur et à mesure des besoins, à leurs équipiers dans le groupe. Cela se fait naturellement, dans «le feu de l'action». La méthode de travail voilà une autre grande originalité des G. P. et l'une des clefs de leurs succès !

Il y en a d'autres ?

Nous avons vu, je crois, les principales. Je les rappelle : un groupe permanent, un groupe de volontaires, d'un même atelier, animé par son chef habituel, des réunions régulières, des outils et une méthode de travail. C'est aussi simple que cela, mais croyez-moi, l'expérience de cette première année nous le montre : cela peut être drôlement efficace, et cela peut bigrement changer la vie des gens... Mais je pense qu'il faut maintenant aller leur demander directement leurs impressions ! Je n'ai aucunement l'intention de m'exprimer à leur place !! Ce serait trahir la logique même des Groupes de Progrès !

Nous avons bien l'intention de recueillir un maximum d'avis, soyez sans crainte ! Un mot encore pour que le schéma d'ensemble soit clair pour vos lecteurs. Vous avez employé à l'instant, M. Masounave, deux expressions : «être efficace», «changer de vie», peut-on dire que ces deux formules résument bien les objectifs de votre opération ?

Tout est là en effet !

- Accroître la satisfaction des hommes au travail en faisant appel à leur initiative, en valorisant leurs idées, leurs compétences, leur expérience.

- Accroître les chances de réussite de l'entreprise dans la compétition actuelle en mobilisant toutes ses ressources.

Ces deux objectifs sont indissociables ; on voit mal comment les hommes seraient

satisfait dans une entreprise qui échouerait, où comment une entreprise réussirait durablement de nos jours avec un personnel insatisfait.

(L'actualité est pleine d'exemples dans les deux sens...). Il faut en même temps un travail plus intéressant et un travail plus efficace, il faut travailler dans de meilleures conditions et travailler pour de meilleurs résultats : il n'y a pas à choisir entre ces deux directions de progrès, qu'un. Tantôt les Groupes travailleront sur des problèmes liés avant tout à la qualité des produits, tantôt à des problèmes liés avant tout à la sécurité ou aux conditions de travail ; la plupart du temps, ce sera les deux à la fois : supprimerez une opération désagréable dans un processus de production, vous améliorerez bien sur les conditions de travail, mais vous abaissez en même temps le coût de production. C'est un cas très fréquent, vous le verrez à travers l'expérience des premiers groupes...

Expérience concluante à vos yeux, après dix mois de recul ?

Vous irez le demander aux différents partenaires concernés ! Les difficultés existent, ne nous le cachons pas, comme dans toute affaire sérieuse, et les réussites sont inégales. Sachez quand même que le bilan est assez positif pour que notre Direction ait décidé l'extension des Groupes ! De nouveaux groupes vont démarrer dès avril à Noisy et à Fontenay, et le mouvement va s'étendre des cette année à Bornel et à Noisy-Affinage. D'autres établissements suivront, le Siège par exemple. C'est là une politique d'ensemble dans laquelle s'engage notre Direction au plus haut niveau, le Président Malet l'écrivait dans vos colonnes en janvier dernier. Il s'agit de modeler le visage du CLAL pour les années à venir. Son développement passe par le développement de ses hommes : voilà la grande conviction de base ! Les Groupes de Progrès ne sont qu'un des moyens disposés en ce sens, d'autres convergeront. C'est une belle, bonne et nécessaire ambition pour notre entreprise.



Avril 1982 : une proposition qui surprend

un groupe au travail

9 h du matin. Autour de la table, 8 ouvriers de l'atelier or apprêté et leur contremaître, Didier Marchand, discutent ferme. Sous le feu des questions, Mme Jacquemin, responsable des ventes de métaux apprêtés au CLAL, répond : «le stockage de bobines se fait dans une chambre forte, pas très grande». «Oui, nous vendons du fil au détail, quelquefois, en très petites quantités».

Dans le fond, on entend fonctionner les machines de l'atelier. Pas toutes, puisque 8 personnes ont quitté leur poste de travail pour cette salle de réunion ! Bizarre ? Inhabituel ? Oui et non, car maintenant ils se retrouvent là tous les quinze jours pendant 1 h 1/2 pour rechercher des solutions aux problèmes rencontrés dans l'atelier.

Tout a commencé il y a quelques mois. Un beau jour, des affiches jaunes et vertes ont surgi dans l'atelier. «Une autre façon de travailler ? Dans votre secteur pourquoi pas ? Parlez en avec votre responsable». Surprise, perplexité d'abord. Petit à petit chacun interroge Didier Marchand, le contremaître. «Qu'est-ce que c'est ?» «Ces groupes de progrès on y fera quoi ?» Finalement 8 personnes se lancent dans l'aventure. Chaque secteur de l'atelier est représenté dans le groupe : la fonderie avec M. Mender, la transformation du métal avec MM. Castaldo et Lariotte, lamineurs, M. Tregouet, plaqueur doublé or, MM. Gressier et Wojas, tréfileurs, Mme Johnson, cisailleuse-emballeuse, et Mme Queffurus au contrôle poids, pesées et expéditions.

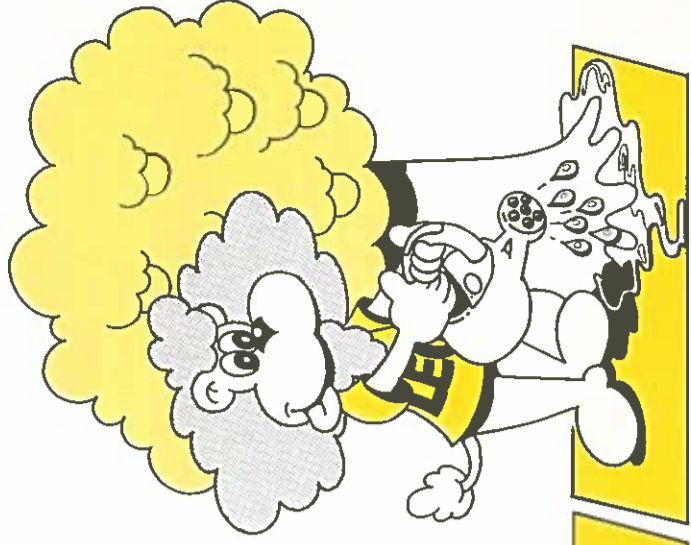
Le 25 mai 1982, le groupe se réunit pour la première fois. Deux réunions pour se mettre bien en phase, aborder la méthode de travail des groupes de progrès. Puis Didier Marchand fait un tour de table : «Qu'est-ce que vous voyez dans votre secteur comme problème que pourrait traiter le groupe de progrès ?» Des réponses



Des discussions souvent très animées.

Faire venir les commerciaux

Bien définir le problème, bien décomposer ses éléments. Ne rien oublier. Cela occupe le groupe, pendant une réunion. C'est une phase essentielle. De la qualité de cette analyse dépend en grande partie le succès final de cette étude. Pour cela le groupe s'appuie sur des méthodes précises. Problème à traiter : l'usine doit livrer aux services commerciaux du siège du fil d'or apprêté, enroulé en spirale. Deux tréfileurs exécutent cette opération manuelle à partir d'une couronne de fil : l'un



quoil les commerciaux du siège exigent-ils cette présentation ? Pour le savoir, interrogeons-les ! Mme Jacquemin, responsable commerciale des métaux apprêtés, vient répondre aux questions du groupe. « Le fil d'or apprêté ? On le met en vente tous les jours au guichet. Les clients n'en prennent pas toujours de grandes quantités ; quelquefois même 1 à 2 centimètres leur suffisent. Pour nous, il est important de manipuler facilement le fil, sans l'abîmer. Il est donc rangé, par alliage, dans des tiroirs compartimentés. L'ensemble des tiroirs forme un chariot, que nous rentrons tous les soirs dans la chambre forte. Nous disposons de deux chariots et il nous est impossible de faire autrement. Voilà pourquoi nous demandons à l'usine d'enrouler en spirale le fil et de ne pas nous livrer des couronnes qui seraient trop grandes pour le stockage. Ce n'est pas si simple. Un peu déçu, le groupe se rend compte que la solution du problème n'est pas dans la modification du stockage au siège. Il y a là une contrainte commerciale. Il faut chercher ailleurs ; c'est dans l'atelier que cela doit se jouer. Reprenons le problème. Rendez-vous est pris pour la réunion suivante, quinze jours plus tard.

L'objectif ?

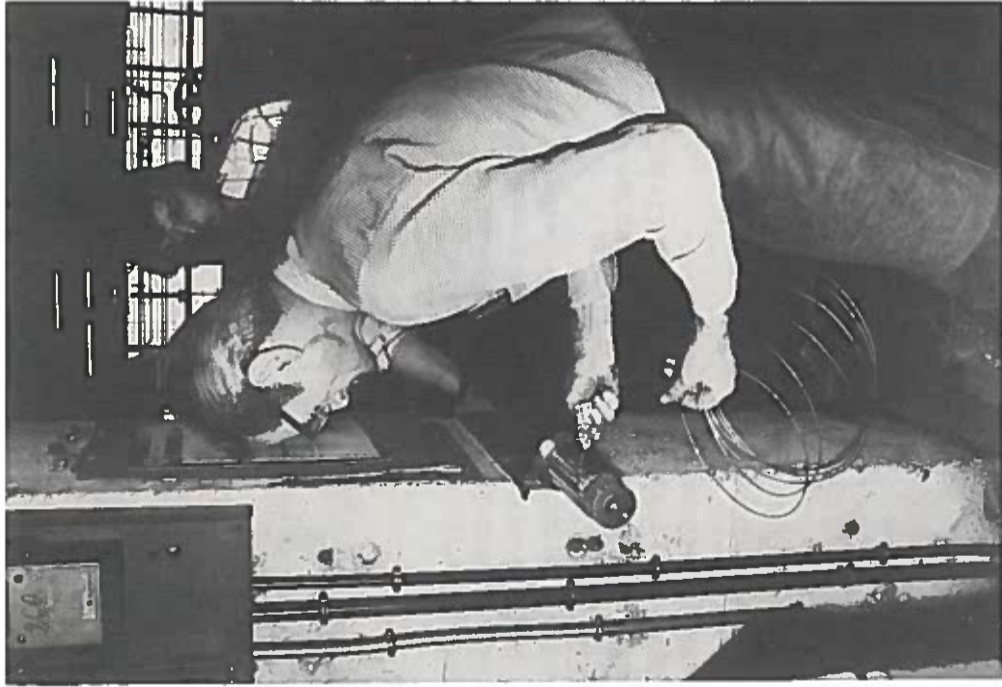
Dans l'atelier. Agir mais sur quoi ? Comment modifier l'opération ? Faut-il agir sur les hommes qui exécutent l'opération ? Sur la machine ? Sur la matière mise en œuvre ? Sur la méthode d'enroulage du fil ? Le groupe se pose toutes ces questions, méthodiquement, à l'aide notamment du diagramme « causes-effets » (les G.P. connaissent bien cet outil : ils l'appellent parfois même le diagramme en arête de poisson !).

Il manque encore des éléments. Les deux tréfileurs, MM. Gressier et Wojas, se proposent pour rechercher pour la réunion suivante le temps passé au roulage sur des commandes en cours de réalisations. Tandis que Mme Queffurus a re-

L'imagination au pouvoir

C'est l'étape suivante. Les idées fusent. Libre cours à l'imagination. On rebondit d'une idée à l'autre. « Une seule personne ! » « Une machine ! » « Avec un trancannage automatique. Même les idées les plus farfelues sont bonnes, on ne sait jamais. A cette étape, on se déchaîne. « Avec arrêt automatique ! » « ... et puis un calibrage. » Puis d'autres solutions émergent : « Un entraînement des bobines par un moteur à vitesse variable, commandée par une pé-

A l'ANT l'étude : une opération archaïque et désagréable occupant deux personnes pour bobiner le fil en petites quantités.



Mme Jacquemin : « des impératifs de stockage très contraignants »



Entre 2 réunions, M. Gressier est chargé de faire des recherches de poids.



rité de la machine, son prix, son délai de réalisation ... Des critères fondamentaux. Le groupe regarde chaque solution et l'évalue en fonction des critères de

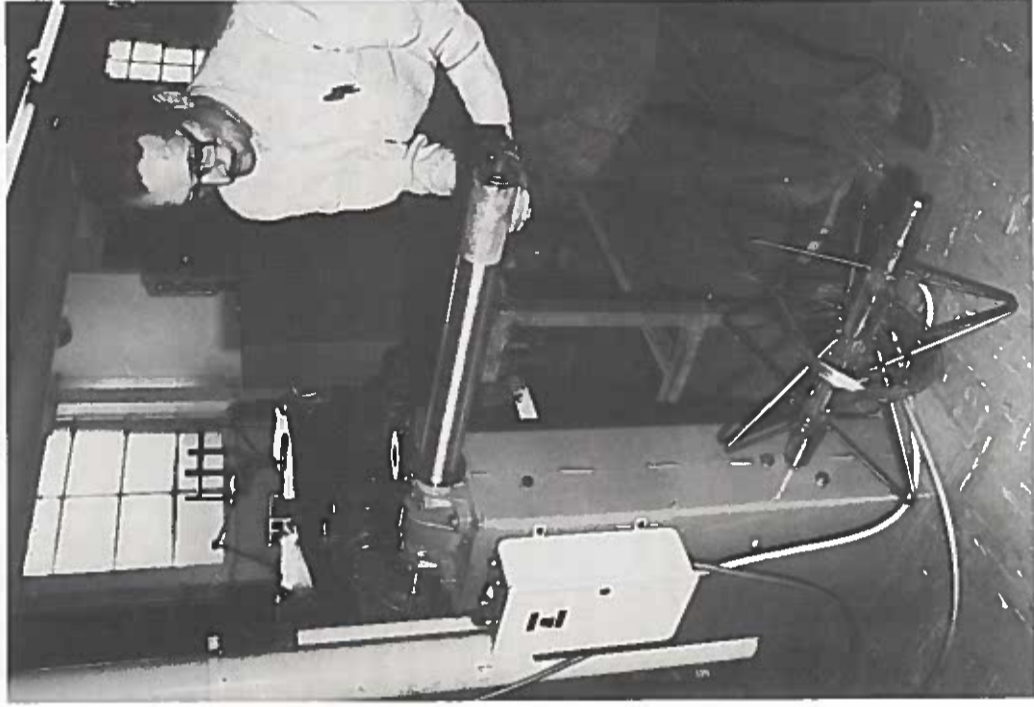
Naissance d'une machine

6^e réunion : étape de calcul. C'est l'étude du dernier critère : le coût. Chiffres en main, on regarde combien de temps il faudra pour amortir la dépense. « Oui, mais si on y roulait aussi les Orucia ! » Tiens, personne n'y avait encore pensé et cela diminuera la durée nécessaire à l'amortissement ! Et puisque le travail serait simplifié, ce ne serait peut-être pas nécessaire de laisser cette tâche aux tréfileurs ; des ouvriers qui ont des temps morts pourraient le faire ; les recruteurs des fours à passage par exemple. Le coût ? Il peut être amorti en deux ans au maximum. Le groupe est d'accord pour proposer la solution aux responsables concer-

choix. Peu à peu, la machine se dessine dans les esprits. Le groupe se tourne alors vers le bureau d'études pour lui demander de chiffrer une telle réalisation.

nés. On en discute au long d'une séance de travail qui réunit J.P. Marchand, le directeur de l'usine, A. Bauer, le chef du département et les membres du groupe au grand complet. Conclusion ? — Feu vert pour la réalisation de la machine.

C'était en septembre 1982. Événement sans précédent. Pour la première fois au CLAL, un groupe de volontaires démontre la possibilité d'une voie d'accès à de nouveaux progrès : obtenir l'accord de la hiérarchie sur une solution méthodiquement élaborée en commun dans l'atelier. Restait à veiller à la mise en place de ladite solution.



APRES l'étude : une machine simple dirigée par un seul opérateur. Avantages : un plus grand confort et une quantité de fil enroulée d'un seul trait plus importante.

Après l'étude : une machine simple dirigée par un seul opérateur. Avantages : un plus grand confort et une quantité de fil enroulée d'un seul trait plus importante.

Décembre 1982, on expérimente la machine réalisée par le service entretien de l'usine. Quelques réglages, changement de pignons. Ça y est, elle est prête à fonctionner. « On peut dire qu'elle a suscité de la curiosité à son arrivée dans l'atelier » dit D. Marchand, « autant des mem-

bres des groupes de progrès qui voyaient concrètement le résultat de leur travail que des autres. Aujourd'hui, il ne nous reste plus qu'à vérifier que notre solution était vraiment la bonne ». Sans attendre le groupe est déjà reparti sur un deuxième puis un troisième sujet.



des réactions

Des membres de groupes

Faire partie d'un Groupe de Progrès, cela a changé quelque chose dans votre travail ?

On sent qu'on s'occupe de quelque chose. On nous demande notre opinion, on nous écoute. On peut s'exprimer ; on discute librement pendant la réunion, il n'y a plus de « chefs ». On prend notre travail plus au sérieux. Et puis on en parle chez nous, à la famille.

J'attends avec impatience la réunion suivante. Entre les réunions, on a parfois à réfléchir à un problème. Seul, ce n'est pas toujours évident, tandis que dès que l'on discute à plusieurs, des idées intéressantes arrivent.

Ça ne change rien pour moi personnellement, mais je trouve bien que cela apporte des améliorations dans l'atelier.

La 1^{re} réunion aurait dû être publique pour mieux faire comprendre aux personnes qui ne font pas partie du groupe comme cela fonctionne...

On a rallongé les temps de réunion. C'est bien la preuve que non seulement il y a du travail à y faire mais que cela nous plaît.

Je n'hésite plus à parler au contremaître de l'atelier, même en dehors des réunions du groupe.

On s'intéresse davantage à notre travail. Puisqu'on nous écoute, on peut donner nos idées.

La preuve que ça nous intéresse : à la journée «Portes ouvertes» tous les membres du groupe étaient là ; il y en avait 5 qui faisaient les démonstrations, et les autres sont venus pour visiter l'usine.

Les premières réunions d'un Groupe de Progrès, ça se passe comment ?

Eh bien, c'est difficile ! C'est nouveau. Nous, il a fallu qu'on s'adapte. On ne commençait à parler qu'à la fin de la réunion ! Tout a bien démarré en fait quand on a eu notre sujet, parce que ça nous concerne !

Au départ on était un peu tendus. L'animateur avait beau nous expliquer qu'il était un simple membre de G. P., c'était difficile de ne plus le considérer comme le « chef ».

Ça se passe bien le travail du G. P. ?

Ce n'est pas toujours évident. Par exemple, quand on demande à des ouvrières de l'atelier de faire certains relevés, elles ne comprennent pas toujours bien. Elles croient que c'est pour savoir comment travaille chacune... Il faudrait pouvoir bien expliquer à quoi nous servent les tableaux que nous établissons.

La méthode de travail est bien. Faire des relevés par exemple, c'est intéressant. On voit où l'on va et ça ne prend pas beaucoup de temps.

Au G. P., on discute vraiment bien. C'est comme ça qu'on a des idées. Et puis on prend l'habitude de donner nos idées.

La méthode, on la connaît bien maintenant. C'est plus facile. Mais il faut aussi penser que ce qu'on a trouvé, ça peut être encore amélioré sans doute.

Pourquoi avez-vous choisi de participer à un Groupe de Progrès ?

Je voulais voir ce que c'était, et arriver à améliorer le travail dont on connaît pas mal des défauts. Je pense que les Groupes de Progrès cela devrait intéresser tout le monde.

J'y ai vu le moyen de prendre le temps pour résoudre nos problèmes à l'atelier. Avec une bonne méthode de travail, on est sûr d'arriver à un résultat et cela fait progresser l'atelier.

Une autre façon de travailler. Ici le groupe des contacts martelés de Fontenay



C'était l'occasion d'apprendre.

Dans l'atelier on avait pas mal de problèmes matériels, qui nous font perdre un temps fou. Je me suis dit que les Groupes de Progrès devaient être un moyen d'améliorer tout ça.

Quand j'ai vu les affiches, je me suis décidé : on ne connaît jamais tout et il y a des choses à améliorer. La vieille méthode de travail, ce n'est pas mal, mais il y a des choses fatigantes qu'on peut sûrement changer. C'est pour ça que j'ai voulu participer au Groupe de Progrès.

J'ai trouvé ça bien de pouvoir traiter des sujets dont on disait depuis longtemps dans l'atelier : il faudrait changer ça !

Le travail dans le Groupe de Progrès est conforme à ce que vous en attendez ?

On croyait que ce serait plus facile. Au début, on s'emballait pour traiter le sujet et il fallait sans cesse revenir en arrière, travailler avec de la méthode. Le diagramme en arête de poisson, cela valait bien le coup de passer du temps dessus ! Mais alors, passer au tableau, c'est dur ! On a beau se connaître bien, on est timide !

On est là pour apprendre. Alors quand on ne comprend pas, on ne se gêne pas pour demander !

On apprend toujours quelque chose. Par exemple les grosseurs de grain du métal, je ne savais pas ce que c'était ; je l'écrivais depuis des années sur les bons du laboratoire. Maintenant qu'on en a parlé au G. P., je sais, et... c'est quand même plus agréable.

On peut s'exprimer. On participe vraiment à la vie de l'atelier, notamment en ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail.

Je ne m'attendais pas à ce qu'on discute aussi librement, à ce qu'on s'entende aussi bien. Chacun donne ses idées, écoute celle des autres sans avoir peur qu'on dise : « c'est idiot ».

Ceux qui ont refusé

Lorsque les Groupes de Progrès ont démarré vous n'avez pas souhaité en faire partie. Peut-on vous demander pourquoi ?

C'est très simple. Déjà quand on demande un outil, ne serait-ce qu'un tournevis, c'est toute une affaire ; alors les Groupes de Progrès qui allaient demander des choses beaucoup plus chères, je ne voyais pas trop comment ils les obtiendraient... Remarque, je ne suis pas contre. Cela fait un progrès au niveau de l'atelier et j'en bénéficie.

Moi ? J'attends pour voir si ça débouche vraiment.

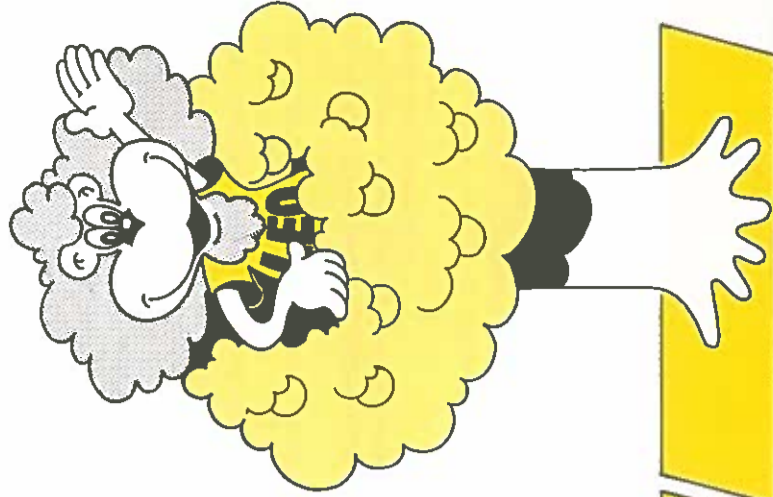
Je crois qu'il y a des gens payés pour réfléchir. Ce n'est pas notre boulot en atelier !

Il y a un Groupe de Progrès dans votre atelier. Qu'en pensez-vous ?

Les Groupes de Progrès ? Ça peut servir ; il faut voir... Ils sont restés trop longtemps sur un sujet ; ça ne va pas assez vite, parce qu'il y a beaucoup à faire.

Cela ne vous tentait pas ?

Ah non, pas du tout. Je préfère travailler sur ma machine ; je n'aime pas les réunions. Mais j'aime bien savoir ce qu'ils font.



Oui, il y a une méfiance vis-à-vis du groupe. J'ai quelquefois l'impression qu'on se moque du Groupe de Progrès en disant : « vous n'avez encore rien trouvé », « vous perdez une heure au lieu de travailler », alors quand on aura réussi, il faudra expliquer à tout l'atelier ! D'ailleurs, avec un petit résultat, on aura plus confiance en nous.

Bien sûr, il y a des gens à qui ça ne plaît pas. Mais ils ne nous en veulent pas pour ça ! Ça n'a rien changé entre nous.

Ce serait bien s'il y avait un G. P. dans chaque secteur. Car je suis sûr qu'il y a des problèmes comme ceux que nous traitons un peu partout. Le G. P. c'est bien pour les résoudre, comme on l'a fait.

Des Groupes de Progrès, plus il y en a, mieux c'est. Il vaut mieux l'avis de 50 que d'un tout seul.

Une animatrice à Fontenay

Mme Camus, vous êtes animatrice d'un Groupe de Progrès : celui de la thermométrie à Fontenay. Pouvez-vous nous raconter comment cela s'est fait ?

Eh bien quand on a commencé à parler des Groupes de Progrès, je ne savais pas vraiment ce que c'était, mais j'y ai vu l'occasion d'apprendre autre chose, de rencontrer d'autres personnes. Alors le jour où M. Barbotin est venu me dire : «Je vous verrai bien prendre en charge un Groupe de Progrès, qu'en pensez-vous ?», cela m'a fait plaisir et je n'ai pas hésité.

Vous savez dans quoi vous vous lancez, ce qui vous attendait ...

Non pas vraiment, j'avais un aperçu mais dans le détail je ne savais pas trop. D'ailleurs à ce moment-là, j'ai rencontré des réticences autour de moi.

Des réticences ?

Oui, les gens voyaient plutôt ça comme une source d'ennuis. Ils craignaient d'avoir la Direction plus présente, plus sur notre dos. J'ai eu un peu peur moi aussi mais finalement, ce n'est pas du tout ça, ce n'est pas du super-contrôle !

A partir du moment où vous avez décidé d'être animatrice et celui où vous avez animé une réunion, que s'est-il passé ?

On a suivi une formation, avec les animateurs des Groupes de Progrès de Noisy-Métallurgie. Et là, ça n'a pas été triste ! Il y en aurait long à dire !

Cette formation vous a paru vraiment difficile ?

La formation à l'animation non-directive des groupes, oui ! Le travail avec la vidéo, au début, ça a été affreux ! Mais c'est vraiment nécessaire. Enfin, je me suis un peu décontractée vers la fin mais je peux dire que la formation, ça m'a épuisée. Si c'était à refaire maintenant ? Cela me coûterait encore, mais nettement moins !

Vous étiez donc formée, il fallait ensuite constituer le Groupe de Progrès. Comment cela s'est-il passé ?

Notre chef de service, M. Delorme, a fait l'information, expliquant qu'on allait créer un Groupe de Progrès à la thermométrie. J'ai donné des compléments d'information, allant au devant des questions, expliquant que c'était une nouvelle façon de travailler.

Et ensuite, cela s'est fait tout seul ?

Là, il y a eu beaucoup de volontaires, surtout parmi les jeunes, celles qui ont quitté l'école il n'y a pas très longtemps. Elles voulaient retrouver dans les Groupes de Progrès, l'occasion d'apprendre, je pense... Si bien qu'au départ, j'avais 11 personnes dans mon groupe. J'aurais voulu prendre tout le monde, mais un groupe ne peut pas bien fonctionner avec autant de personnes, il a fallu faire un choix ; et puis on a démarré les réunions.

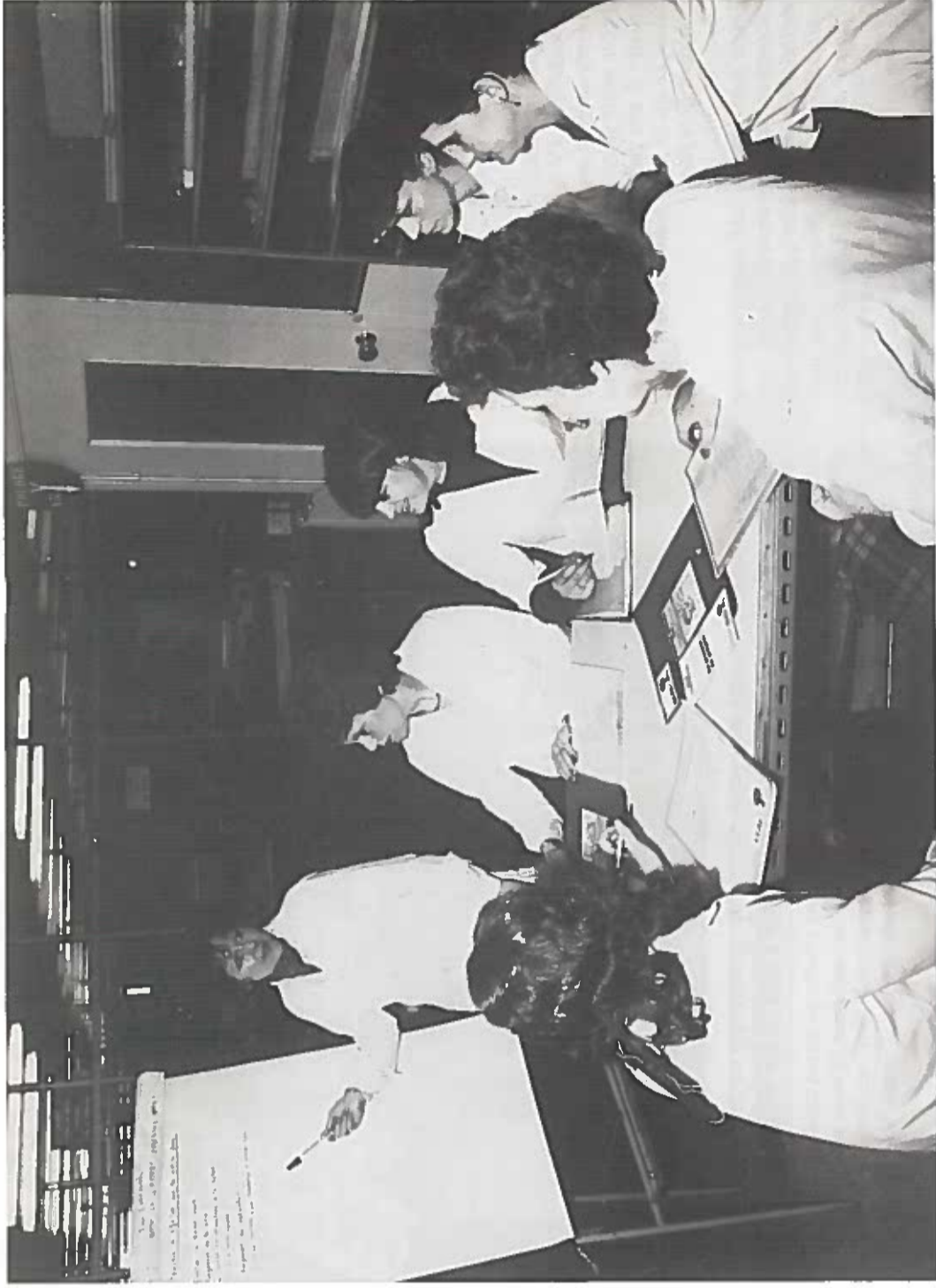
Ce démarrage de réunion, cela s'est passé comment ?

Les deux premières réunions, je les ai animées avec M. de Sèze, le responsable du service du personnel. En fait, c'était plutôt tôt lui qui les animait ; j'ai considéré cela comme une fin de formation. Et puis je me suis retrouvée seule... Le groupe m'a regardée un peu comme une bête curieuse, je n'étais pas très à l'aise. En réfléchissant à ce qui s'est passé, je pense que nous étions toutes sur la défensive. Et puis, il y a eu comme un déclic et on s'est vraiment mises à travailler ensemble.

Travailler ensemble ? Ce n'est pas ce que vous faites dans l'atelier ? Les Groupes de Progrès ont changé quelque chose ?

Eh bien, dans l'atelier, je suis la responsable. Dans le Groupe de Progrès, on est toutes pareilles. D'ailleurs, cela a créé une complicité entre nous ; on se connaît mieux, parfois un regard suffit pour qu'on se comprenne.

«Beaucoup de volontaires, surtout parmi les jeunes»



Et dans l'atelier ?

Ce n'est pas toujours évident de faire comprendre aux autres que le travail du Groupe de Progrès est long. Quand on fait des essais et qu'on demande à quelqu'un qui ne participe pas au groupe de les faire, on devrait d'abord la faire venir à la réunion. On y avait pensé puis on a oublié... bêtement. Et c'est dommage. Les gens de l'atelier attendent que notre premier sujet ait vraiment abouti pour se faire une opinion.

Pensez-vous qu'il faudrait créer un second groupe dans votre atelier ?

Peut-être pas au même endroit. Par contre, je pense qu'il faudrait étendre les Groupes de Progrès dans l'usine, que ce soit quelque chose de commun à tout le personnel ; il y aurait une ambiance nouvelle dans l'usine, tout le monde serait concerné. Et cela donnerait de l'élan aux groupes.

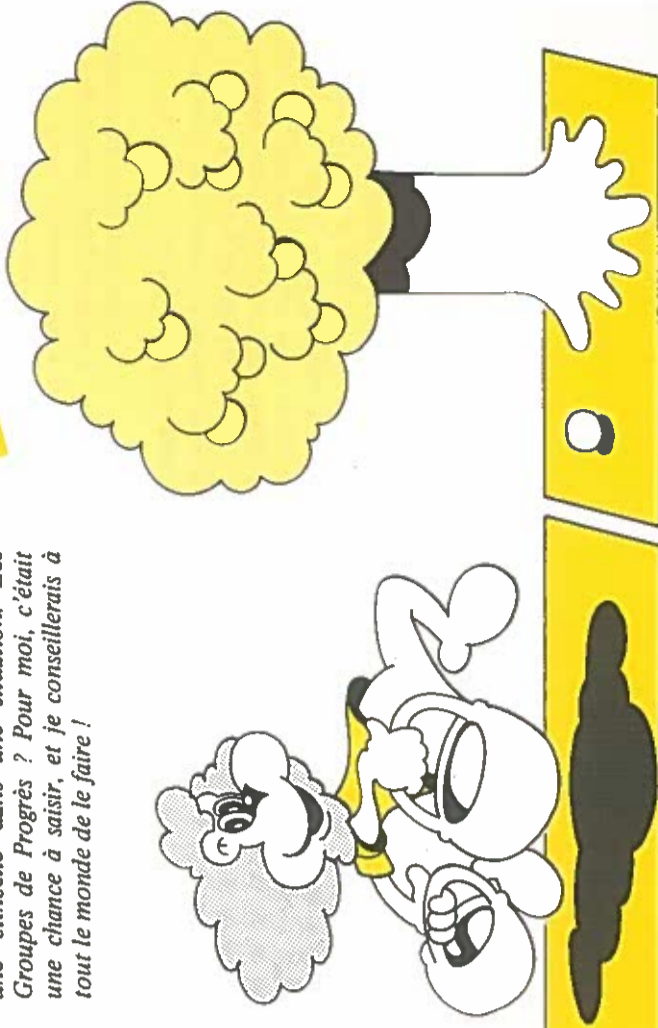
En somme, vous êtes tout à fait partante pour les Groupes de Progrès ?

Ah oui ! Pour moi, voyez-vous, c'était

«On s'est vraiment mises à travailler ensemble».

quand même une aventure. Mais maintenant, je me sens quelqu'un d'autre. Cela me donne une nouvelle présence dans l'atelier. Et puis, à l'extérieur du travail aussi. Quand il faut téléphoner à un organisme inconnu, exposer un problème dans une réunion, rencontrer l'instituteur, c'est plus facile ! On a appris beaucoup de choses en formation ; ce n'était pas évident de tout retenir ; il y a des choses qui reviennent tout à coup, hop ! Comme une étincelle dans une situation. Les Groupes de Progrès ? Pour moi, c'était une chance à saisir, et je conseillerais à tout le monde de le faire !

«C'était quand même une aventure...»



Mars 1982, la formation des futurs animateurs : Mme Camus, MM. Hammerschmidt, Marchand, Spehar, Brun et Malié.



Des animateurs à Noisy

Vous êtes animateurs des Groupes de Progrès à Noisy-Métallurgie depuis quel-ques mois maintenant puisque l'opération a démarré véritablement au mois de mai dernier. Les Groupes de Progrès font partie de votre vie quotidienne, ou presque. Mais, la première fois que vous en avez entendu parler, qu'en avez-vous pensé ? Vous vous êtes demandé « ce que c'était que cette affaire-là ? » Vous avez trouvé cela d'embellée intéressant ?

En fait, on ne savait pas trop ce que c'était. On a réagi un peu différemment. Moi je me suis embarqué là-dedans, sans trop savoir où on allait.

Moi, ma 1^{re} réaction a été « ça y est, c'est formidable ». J'y ai vu tout de suite un progrès énorme quand on nous a annoncé qu'on allait faire participer le personnel ouvrier à nos fabrications, de A à Z : à savoir ce qu'ils font, comment ils le font, pourquoi ils le font...

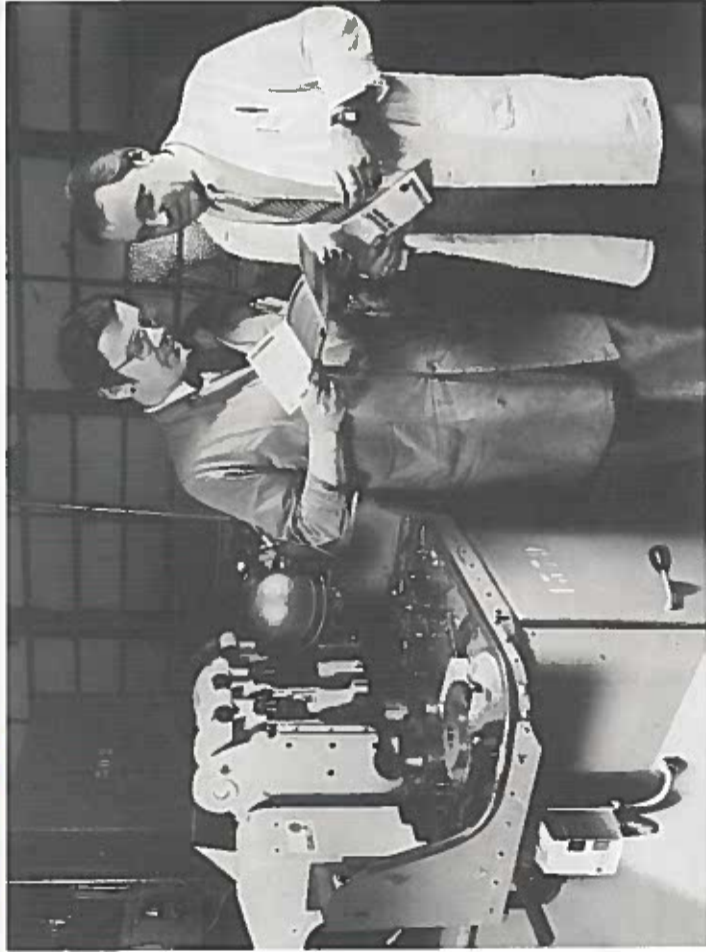
On a quand même été surpris ; on ne s'attendait pas à travailler avec une méthode aussi complète, qui comporte de véritables outils. D'ailleurs, je tire mon chapeau aux personnes des ateliers qui ont été volontaires dès le départ car elles ne savaient pas non plus où on allait. Enfin, on n'a pas été déçu, bien au contraire !

Que voulez-vous dire par « bien au contraire » ?

Eh bien on a pu résoudre un problème au niveau de l'atelier : on a étudié un sujet et on a vu qu'on était arrivé à bien l'étudier, sous tous ses aspects. On a tout décortiqué, ensemble. Avec la méthode, on ne peut rien oublier !

Cette méthode, vous la qualifiez de complète, avec des outils efficaces... Vous l'avez adoptée, votre Groupe de Progrès aussi, sans problème ?... Comment cela s'est-il passé ?

La 1^{re} chose, c'est le stage de formation que nous avons suivi à Fontenay pendant 6 jours. Là, on a appris à se servir de la méthode, à animer un groupe. D'ailleurs, on a formé des groupes entre nous ; on avait des sujets à traiter, et... on s'est entraîné ! On a travaillé avec la vidéo, notamment pour nous aider à vaincre notre trac ; ce n'était pas toujours évident ! On a beaucoup appris, mais 6 jours c'était peu pour tout assimiler. Il a fallu qu'on travaille personnellement en plus, le soir par exemple...



Pour comprendre les Groupes de Progrès : l'essentiel dans un dépliant d'information

Il ne faut pas croire quand même que ce soit la méthode miracle ! Jusqu'à présent, tous les sujets ont abouti à des résultats positifs mais il faut s'attendre à ce qu'un jour ou l'autre un problème ne trouve pas de solution satisfaisante.

Je crois que les méthodes ne sont pas très difficiles, mais on ne jongle pas avec elles comme ça, du jour au lendemain. Pour s'en sortir, il faut les appliquer ; il faut s'y entraîner. On a mis du temps à les acquérir ; il faudra encore du temps pour les faire acquérir parfaitement aux membres des groupes.

Oui, mais avec l'expérience du 1^{er} sujet, cela va être plus facile ! On va reprendre la même méthode, refaire la même démarche. Ce ne sera plus nouveau. Déjà à la fin du 1^{er} sujet, j'ai senti dans mon groupe que cela allait mieux. Alors au 3^e ou au 4^e sujet ...!

La première réunion, cela s'est passé comment ?

Moi, j'avais le trac. Et puis j'ai été surpris : je m'attendais à avoir plus de difficultés pour faire travailler le groupe. Et j'ai vu qu'ils jouaient le jeu dès le départ. Bien sûr, les premières minutes étaient un peu tendues, il fallait se jeter à l'eau ! J'ai présenté les Groupes de Progrès au CLAL, j'ai dit qu'il y en avait 2 à Fontenay et 4 à Noisy, pour que chacun sache où il y avait des groupes, pour qu'ils réalisent qu'ils n'étaient pas seuls à tenter l'expérience.

Un directeur d'usine

Vous avez voulu que des groupes de progrès démarrent à Noisy-Métallurgie. Pourquoi ?

Je m'interrogeais sur la façon de « raccorder la tête et les bras ». Pour être plus clair, il me semblait que le personnel aspirait à donner son avis, à faire progresser son travail. Lorsque j'ai su ce qu'étaient les groupes de progrès, j'y ai tout de suite vu le moyen de valoriser le travail du personnel, de dynamiser l'usine.

Vous dites « valoriser le travail », mais dans un établissement aussi important que Noisy-Métallurgie, il n'y a que 4 Groupes de Progrès...

Nous terminons à peine la 1^{re} phase ! Quatre, c'était pour nous le maximum pour démarrer. Nous les avons implantés dans des secteurs où il y avait nombre de problèmes à résoudre et une volonté particulière de l'encadrement pour redonner la parole aux membres de

Un coordinateur

M. Tran, vous faites partie du service qualité et vous êtes aussi le coordinateur des groupes de progrès sur Noisy-Métallurgie. Quel lien y a-t-il entre la qualité et les groupes de progrès ?

Tout d'abord j'ai commencé à m'occuper des groupes de progrès, sans appartenir encore au service qualité de l'usine (j'étais alors responsable des activités de formation et d'information de l'usine). Mais pour moi, ce sont deux choses liées : la qualité est une composante du progrès, au même titre que la sécurité, les conditions de travail, la compétitivité.

En quoi consiste votre rôle de coordinateur ?

Eh bien je sers de jonction entre les groupes et la hiérarchie. Et puis je suis de près les groupes dans leur démarche, leurs réunions... Je les aide en m'adaptant à chaque groupe, à son contexte, à la personnalité de l'animateur et des membres. Par exemple pour la présentation des résultats à la hiérarchie, je leur donne un coup de main pour choisir les outils audio-visuels (transparents par exemple) à préparer, les aider à les faire... Il y a des groupes qui marchent si bien qu'à la limite, ils n'auraient presque plus besoin d'assistance. Quand cela va moins bien, il faut maintenir la pression. Nous allons lancer de nouveaux groupes à Noisy Métallurgie. Cela va me donner bien sûr du

l'atelier. Bien sûr, nous n'avons pas pu répondre à toutes les demandes ! C'est pourquoi 5 nouveaux groupes vont très prochainement démarrer ; et il y en aura un dans un secteur non directement productif : l'entretien. Notre objectif est de généraliser les Groupes de Progrès dans toute l'usine.

Ce que vous attendiez des Groupes de Progrès s'est réalisé puisque vous souhaitez les étendre à l'ensemble de l'usine ?

Absolument. J'ai toujours eu confiance dans le travail des Groupes de Progrès, et cela s'est concrétisé. D'autre part, j'ai remarqué un changement d'état d'esprit dans les secteurs où des groupes sont implantés : quand il y a un problème, le réflexe de dire : « ce sont les autres » a disparu. On se pose la question, on cherche les causes, on élabore des solutions. C'est la disparition des « y z'avaient qu'à... » et pour moi, c'est un progrès très important.

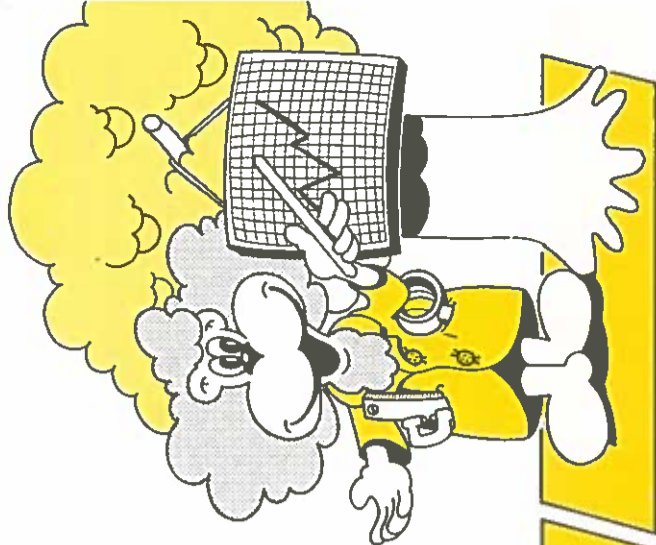


Dans chaque usine, un « groupe de pilotage » suit le travail de l'ensemble des Groupes de Progrès. A Noisy : le directeur de l'usine J.P. Marchand, le responsable du service du personnel G. Dechmann, le responsable du service qualité M. Royer, et le coordinateur des groupes P. Tran Ngoc

travail mais c'est intéressant. Et puis il ne faut pas oublier que les groupes de progrès, ce n'est pas une expérience qu'on tente, mais une méthode de travail qu'on met en place.

Pourtant il n'y avait que 4 groupes jusqu'à présent à Noisy Métallurgie...

Oui, il fallait « lancer la machine ». Aujourd'hui les résultats sont globalement positifs. Il faut continuer. Il y a aussi un point sur lequel je voudrais attirer l'attention. Les groupes de progrès, cela veut dire changer les habitudes de l'usine. Il ne faut pas croire qu'il suffit d'installer des groupes de progrès pour que tout marche. La condition de leur réussite ne repose pas sur un seul point, comme par exemple bien former les animateurs, mais sur un ensemble, ne serait-ce que le climat qui règne dans l'usine.



Un chef d'atelier

Quelle a été votre réaction quand on vous a dit qu'on allait créer un Groupe de Progrès dans votre secteur ?

Au départ, j'étais réticent. Les Groupes de Progrès, je ne voyais pas trop ce que cela apportait. Là-dessus, j'ai suivi le stage de formation, et j'ai mieux compris. Maintenant j'y crois, je suis persuadé qu'il faut que les Groupes de Progrès se développent. L'amélioration, c'est l'affaire de tous. C'est bien, parce que le progrès est devenu prioritaire, il y a des échéances. Pour être franc, je dois quand même vous avouer que lorsque le groupe a démarré, je me suis à nouveau posé des questions. Ça fait sauter une heure et demie de production tous les quinze jours... Mais on s'y retrouvera. Pour moi c'est un investissement.

Qu'est-ce que cela fait d'avoir un groupe de progrès dans le secteur dont vous êtes responsable ?

Je ne fais pas partie du Groupe de Progrès, mais je me sens concerné comme si j'y étais. Bien sûr je suis parfois un peu hors circuit, par exemple quand le groupe consulte le service outillage ; toutefois cela ne me dérange pas. J'apprécie qu'on prenne des initiatives.

Les Groupes de Progrès, cela vous paraît donc positif ?

A priori, oui, mais on n'en est encore qu'au début. Un premier point a été

traité, le second a abouti avec des résultats encourageants...

Je pense qu'il faudra attendre 3 ans pour porter un jugement, car il y a des sujets longs à traiter, qui peuvent ne déboucher qu'après 6 mois de travail...

Vous avez le sentiment que quelque chose a changé dans votre atelier, que les gens travaillent autrement, que l'ambiance est différente...

Je pense que ceci a rompu une certaine monotonie dans le travail de certains et qu'une nouvelle ère s'en dégage. On le ressent tout particulièrement maintenant après avoir traité le 2e sujet, car l'idée retenue par le groupe est mise en application par celui-ci : cette façon de faire et d'agir pour aboutir aux résultats intrigue mes autres régisseurs qui ne faisaient pas partie du groupe et qui eux finissent par y porter un intérêt en posant des questions et en donnant un avis.



M. Izoulet, chef d'atelier des contacts martelés et des anneaux à Fontenay

Le responsable des usines de Noisy et Fontenay

«Les Groupes de Progrès, une ambition pour le CLAL» peut-on lire sur les affiches. Pourquoi cette ambition ?

L'implantation des Groupes de Progrès au CLAL répond à un triple objectif : - améliorer la qualité des relations à l'intérieur de l'usine, - faire fructifier le gisement intellectuel d'idées du personnel, - faire «pénétrer le client» dans l'atelier, à travers l'étude d'un problème de production sous tous ses aspects. Tout cela pour rendre l'entreprise plus performante pour tous.

Il nous paraissait intéressant de mettre en place, au CLAL, une méthode dont l'expérience nous avait paru prometteuse.

Vous y voyez avant tout une méthode ?

Oui, par sa définition, sa méthode de travail, le Groupe de Progrès est adapté

ait le monde ait fait que le CLAL s'engage de façon résolue dans les Groupes de Progrès».



M. Labal : Responsable des usines de Noisy-Métallurgie et Fontenay.

Un directeur d'usine

Cela m'a semblé une technique intéressante. J'y vois quels avantages ? Surtout un moyen donné au personnel de s'exprimer sur son outil et ses conditions de travail. Par ailleurs, les groupes de progrès apportent à chacun l'occasion de mettre en pratique une méthode de travail rigoureuse, qui a une continuité dans le temps. On sait qu'on a des étapes à franchir pour avancer dans la résolution d'un problème. Je pense que cette façon de travailler n'est pas pour déplaire au personnel.

Je lis soigneusement le compte-rendu de chaque réunion, et lorsque cela me paraît nécessaire, je vais voir de plus près, je pose des questions.

Pour moi, les G. P. cela fait vraiment partie de l'usine. C'est une structure à part entière. Et je fais part à la Direction Générale des suggestions émises par les G. P., comme celles des autres structures de Fontenay. Quand le groupe de progrès a des résultats, il est important que toute la hiérarchie en soit informée, jusqu'au niveau le plus élevé.

Bien sûr, les Groupes de Progrès, cela crée des contraintes, notamment au niveau du

groupe de pilotage. Ainsi pour MM. Bredin et Hannoyer, cela implique un travail de coordination et de préparation assez important, et cela prend du temps. Tous les 15 jours, nous nous réunissons pour faire le point et examiner la marche de chaque groupe. La formation initiale pour les animateurs par exemple, prend aussi du temps. Mais on ne peut pas lancer les gens dans le système sans qu'ils aient des outils pour travailler. Un G. P. ça ne fonctionne pas intuitivement.

On ne peut pas encore faire un bilan sur les Groupes de Progrès, au plan quantitatif. Cependant, je n'ai que des impressions positives. Par contre, au plan qualitatif, on voit que les G. P. apportent déjà des résultats. On voit des gens qui trouvent plus d'intérêt dans leur travail, qui sont plus détendus dans les ateliers. Des gens qui apprécient, je pense, qu'on puisse les laisser réfléchir, donner leurs idées sur des problèmes techniques.

L'avenir ? En 83, nous envisageons de lancer 2 nouveaux Groupes de Progrès. C'est inscrit dans le plan de formation. Et je souhaiterais qu'un des groupes ne soit pas en production. Je pense qu'il faut démontrer que les G. P. peuvent fonctionner ailleurs qu'en production !

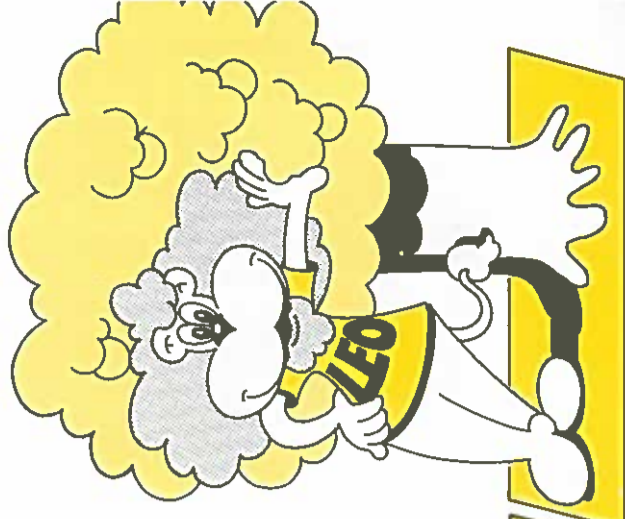
Un responsable de service du personnel



Le groupe de pilotage de Fontenay. Autour de M. Barbotin, directeur de l'usine, M. Bredin, responsable qualité et M. Hannoyer, responsable du service du personnel.

Pour moi, instaurer des Groupes de Progrès, c'est vraiment vouloir changer profondément la façon de travailler. On demande aux gens de réfléchir, de parler, comme dans leur vie courante, lorsqu'ils ne sont pas à l'usine. A l'extérieur ils font partie d'associations de sports, s'occupent de jeunes... De même chacun chez lui gère son budget, sait ce qu'il peut acheter, prend des crédits lorsqu'il l'estime nécessaire... Alors pourquoi ne pas être le même dans l'entreprise. On ne laisse pas le bon sens chez soi lorsqu'on vient travailler ! Même si l'on ne souhaite pas prendre d'autres responsabilités dans l'entreprise, on peut apporter quelque chose, des idées... Le G. P., c'est une nouvelle façon de penser le travail. Est-ce que tout le monde va s'y habituer... Ce n'est pas sûr.

Le Groupe de Progrès se réunit, travaille,



«On voit des gens qui trouvent plus d'intérêt dans leur travail, qui sont plus détendus dans les ateliers...»

échange, discute pendant une heure et demie tous les quinze jours. Mais après, il ferme son cahier et attend la réunion suivante pour exister à nouveau. Pourquoi dire que cela change profondément. Finalement c'est court...

Ah non ! Quand un groupe s'est formé, qu'il a travaillé ensemble, il ne peut se retrouver ensuite comme s'il n'y avait pas eu de réunion. La communication entre les membres du groupe est plus facile dans l'atelier, plus détendue avec le responsable hiérarchique. Le dialogue, cela ne se limite pas aux heures de réunions.

Avec M. Bredin, responsable de la qualité, vous coordonnez l'activité Groupes de Progrès à Fontenay. Pouvez-vous nous expliquer en quoi cela consiste ?

Au démarrage des G. P., il y a fort à faire. Le rôle du coordinateur est alors fondamental, surtout vis-à-vis des animateurs de G. P. Il faut leur montrer qu'on ne les envoie pas au «casse-pipe». On est derrière eux s'ils ont un problème, pour les aider à préparer leur réunion, à rédiger les compte-rendus, donner un conseil. Les situations sont nouvelles et c'est important de pouvoir en discuter.

Et les animateurs le font ? Ils viennent souvent vous voir ?

Écoutez, au début, ils venaient beaucoup... presque trop ! Maintenant à la limite,

c'est presque l'excès inverse. Tant mieux ! Pourtant, c'est peut-être un peu dommage. Je crois qu'on aurait encore intérêt à discuter davantage, à échanger des idées ; il faut encore que les animateurs progressent dans l'organisation des réunions, dans leur animation. Ce n'est pas gagné parce qu'on en est au 2e sujet !

Pensez-vous qu'on puisse déjà tirer un bilan de l'opération des Groupes de Progrès ?

Je crois qu'il faut insister sur le fait que la mise en place des Groupes de Progrès, c'est un objectif du CLAL. Cet objectif a été fixé parce qu'un certain nombre de responsables ont pensé que c'était souhaitable et possible.

Je pense d'ailleurs que si un groupe n'avait pas marché, il n'aurait pas fallu le considérer comme un échec personnel de l'animateur, (mais comme un faux pas collectif). Je l'aurais vécu comme un échec autant qu'un membre du groupe ou que le Directeur de l'usine. En fait, les 2 groupes fonctionnent, les participants accrochent bien ; il y a déjà des résultats. Mais pour tirer un bilan, c'est encore trop tôt.

Il ne faut pas s'imaginer que c'est facile ; il faut beaucoup de rigueur dans le respect de la méthode, l'animateur doit développer un certain talent pour détendre l'atmosphère, faire parler tout le monde. Savoir écouter les autres, travailler en groupe, cela s'apprend progressivement, les résultats viendront au fur et à mesure.

«On ne laisse pas le bon sens chez soi lorsqu'on vient travailler»

Le directeur du personnel

M. d'Avigneau, responsable du personnel pour l'ensemble du CLAL



Pour moi, le mot-clef des Groupes de Progrès, c'est la participation, qui répond aux attentes du personnel comme au besoin de l'entreprise.

Il est important que chacun puisse se dire «je compte dans l'entreprise où je travaille». «Être à son travail», ce n'est pas seulement l'accomplir plus ou moins machinalement ou passivement, c'est réfléchir sur ce que l'on fait, s'interroger sur l'origine et le but de son travail, chercher l'amélioration.

Les Groupes de Progrès répondent tout à fait à cet esprit ; ils sont l'illustration d'une «autre façon de travailler». En ce sens, ils constituent une forme évolutive et participative de l'expression des salaires. Les Groupes de Progrès sont un moyen, une façon de se prendre en charge, de se responsabiliser autour d'un projet, pour se sentir «concerné, solidaire et responsable». L'esprit de progrès doit faire partie intégrante de l'entreprise. Toute unité de travail devrait devenir dans sa «façon de travailler» un groupe de progrès...

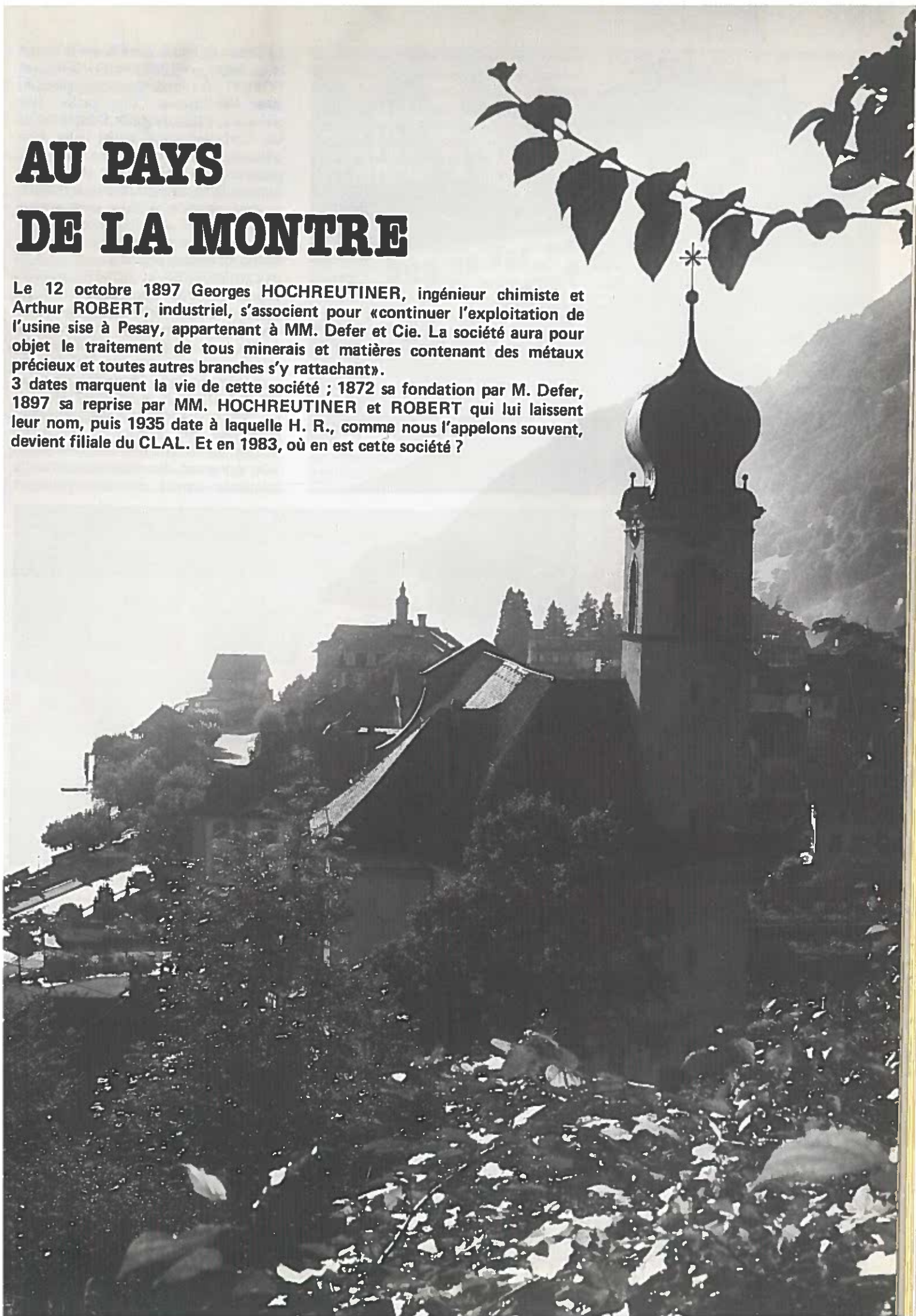
«Se sentir concerné, solidaire et responsable».



AU PAYS DE LA MONTRE

Le 12 octobre 1897 Georges HOCHREUTINER, ingénieur chimiste et Arthur ROBERT, industriel, s'associent pour «continuer l'exploitation de l'usine sise à Pesay, appartenant à MM. Defer et Cie. La société aura pour objet le traitement de tous minerais et matières contenant des métaux précieux et toutes autres branches s'y rattachant».

3 dates marquent la vie de cette société ; 1872 sa fondation par M. Defer, 1897 sa reprise par MM. HOCHREUTINER et ROBERT qui lui laissent leur nom, puis 1935 date à laquelle H. R., comme nous l'appelons souvent, devient filiale du CLAL. Et en 1983, où en est cette société ?





40 rue de la Serre :



le Siège Social d'H. R. à La Chaux de Fonds.

La Chaux de Fonds, c'est là que se trouve le Siège d'HOCHREUTNER et ROBERT. Au fond d'une des vallées du Jura Neuchâtelois. Une petite ville tranquille, patrie de Blaise Cendrars et de Le Corbusier, une petite ville bien ordonnée qui vit aujourd'hui à la précision du quartz. En effet, nous sommes là au cœur du pays de la montre, et, une pendule au mur dans chaque pièce, du café aux bureaux, nous le rappelle. Qui dit montre et Suisse, dit également métaux précieux.

HOCHREUTNER et ROBERT travaille beaucoup avec les fabricants de «boîtes», de cadrans, d'aiguilles de mouvements, de couronnes... Chacun a sa spécialité, tourne, polit et récupère les déchets des métaux précieux qu'il utilise. Ces déchets, il vient les vendre au 40 rue de la Serre. HOCHREUTNER et ROBERT effectue un premier traitement avant d'expédier l'ensemble des déchets à l'usine de Vienne où ils subiront un pré-affinage. «Ce traitement des déchets constitue la principale activité de cette filiale, et

assure sa renommée en Suisse dans ce domaine» nous dit M. Pfeiffer, responsable de la comptabilité d'H. R.

L'ART DE L'ESSAYEUR

Poussant la double porte d'entrée, justifiée par la rigueur du climat l'hiver, le client se trouve face à un guichet, au charme un peu vieillot du début du siècle. L'ensemble des locaux est recouvert d'une peinture laquée vert d'eau qui renforce encore l'impression de netteté et de rigueur qu'on peut attribuer aux métaux précieux et... au tempérament suisse ! Les déchets que le client apporte seront broyés et tamisés avant l'essai. «Les 3 meilleurs essayeurs pour l'essai». «Les 3 meilleurs essayeurs de Suisse travaillent chez H. R... Je l'affirme et j'en suis fier» nous dit M. Leduc, responsable de la filiale suisse du CLAL. «Lorsqu'un client vient vendre des brouettes (comme des vieux couverts, un bijou... ou une dent !) chacun ici sait faire l'essai à la pierre de touche pour déterminer

le titre en métal précieux des objets apportés». Et depuis peu, M. Benoît utilise un nouvel appareil, d'analyses par absorption atomique pour déterminer le titre d'une solution ; un quart d'heure seulement après la réception des bains, il peut en indiquer le titre !

TRANSFORMATION

Installation traditionnelle comme la fonderie ou l'atelier de «riblage» (broyage) mais aussi des installations modernes, parfaitement isolées pour le traitement des bains d'or cyanurés ou acides. C'est également à La Chaux de Fonds que se trouvent les appareils de récupération PURHYPO. Auparavant on brûlait les circuits imprimés pour récupérer l'or ; aujourd'hui on procède par attaque chimique afin de récupérer l'or ensuite par voie électrolytique. «Et chez H. R., on n'est pas fier du système conçu et installé par... H. R. !» explique M. Thomann, responsable de cet ensemble.



Des installations modernes : l'appareil d'analyses par absorption atomique.



Les locaux administratifs à La Chaux de Fonds.



DANS LA MAISON DE LA DAME BLANCHE

Au cœur de la vieille ville de Zürich, dans une maison datant de 1726, HOCHREUTNER et ROBERT a ouvert en 1974 une succursale pour la vente de bijoux et apprêts. «Aussitôt, nous nous sommes aperçus qu'il y avait, non seulement une différence de langue avec Genève, mais aussi une différence de goût et une autre organisation de vente» nous explique M. Redaelli, qui dirige la succursale depuis sa création. «En Suisse alémanique, horloger et bijoutier sont des métiers bien différents. Cela provient des anciennes corporations de métiers dont la tradition avec le fameux «Sechseläuten», est toujours vivante. Ainsi le Goldschmied, le Silberschmied, le Juwelier offrent chacun leur spécialité !

En Suisse allemande le bijoutier, qui a suivi une école d'art, a son propre style. Il achète seulement des pièces qui s'accordent à son style. En principe toutes les bagues, broches, pendentifs, boucles d'oreilles sont faits à la main, dans son atelier. Il n'achète que les colliers et bracelets. C'est pourquoi il est important que nous proposons aux bijoutiers-fabricants un grand choix de chaînes, chaînes dont nous faisons ensuite les colliers et les bracelets commandés.

A la campagne, on trouve davantage de bijoutiers-horlogers. C'est une clientèle qui achète plutôt des produits finis. Charge à notre représentant de leur offrir une collection complète de bagues, broches, boucles d'oreilles, boutons de manchettes... terminés ornés de perles, de pierres fines ou précieuses... Dans ce domaine la concurrence est très vive et nous devons nous battre pour les prix, tandis que pour le bijoutier-fabricant, le critère de choix sera davantage la qualité du produit».



La fonderie où l'on coule les lingots avant l'affinage.



L'atelier de broyage et de laminage des cendres... dans les années 30.

CHOIX DE MÉDAILLES

La récupération concerne 40 % de l'activité de la filiale suisse, une récupération qui provient en majeure partie du secteur horloger, ce qui fait craindre en 1983 une diminution des quantités traitées étant donné les difficultés que commence à connaître l'horlogerie suisse. C'est pourquoi M. Leduc veille à développer d'autres activités ; s'il continue à voir très régulièrement les clients qui lui vendent des déchets, il s'attache aussi à proposer des produits finis à d'autres, et notamment des médailles. Il connaît nombre d'artisans de La Chaux de Fonds à qui il donne à estamper, polir, tourner, brillanter des médailles, mettant à profit les tendances du moment.

LES BIJOUX DE GENEVE A ZURICH

Genève et Zürich. 2 grandes villes suisses. 2 villes très différentes. L'une, citée internationale, l'autre très marquée par la proximité de l'Allemagne. Dans chacune, une succursale d'HOCHREUTNER et ROBERT, pour la vente d'appareils de bijouterie, de fil, de laminés. Mme Zbinden à Genève et M. Redaelli à Zürich s'approvisionnent au CLAL. Mais ils vont plus loin que le CLAL, et proposent à leur clientèle des bijoux terminés, « des bijoux qui portent le poinçon H. R. apposé par nos fabricants. Nous vendons du fil, des laminés... aux artisans qui ont un poinçon de maître, et la collection à tout bijoutier »,

nous dit Mme Zbinden, qui dirige depuis 8 ans la succursale de Genève créée en 1950, et qui travaille chez HOCHREUTNER et ROBERT depuis 20 ans. Tout comme M. Redaelli, elle choisit elle-même sa collection et achète les bijoux terminés aux foires de Bâle et Vincenza. « On ne vend pas du tout la même chose à Genève et à Zürich, il est impossible de grouper nos achats ! Ici à Genève, nous vendons des bijoux proches du goût français ; nous avons une bonne réputation en ce qui concerne les chaînes au mètre ». 5 personnes au total dans cette succursale dont un représentant qui circule jusqu'aux limites de la Suisse allemande. Crêpi blanc, moquette claire, vitrines de présentation de bijoux prêts à être portés : nous retrouvons là l'ambiance feutrée et élégante du monde de la bijouterie.

DES APPLICATIONS INDUSTRIELLES AUSSI

Pendant la Suisse ne fabrique pas que des montres et du chocolat ! C'est aussi un pays industriel. HOCHREUTNER et ROBERT a décidé de développer le secteur des applications industrielles. Ainsi M. Laurent, tout d'abord détaché par le CLAL puis muté chez H. R. depuis septembre 82, parcourt la Suisse, va chez les clients proposer les produits CLAL. Les 4 grandes industries chimiques de Bâle, les cimenteries, la sidérurgie comptent parmi les gros utilisateurs du platine principalement sous forme soit d'appareils

de laboratoire, soit de toiles catalytiques pour la fabrication des engrais. Les sels de métaux précieux (or et argent) servent beaucoup en galvanoplastie.

ELDORADO ?

Les Suisses sont demeurés fidèles à la brasure d'argent haut titre car ils sont particulièrement attachés à la qualité et ne veulent pas prendre de risques... L'industrie mécanique, les entreprises de climatisation, d'installations frigorifiques, mais aussi l'industrie horlogère comptent parmi les plus importants consommateurs de brasure d'argent haut titre. « Pourtant la concurrence dans ce domaine y est très dure » nous dit M. Laurent, « la Suisse étant considérée comme l'Eldorado ! ». C'est dans le secteur de la mesure de température que se situe le plus fort potentiel de développement. Le marché suisse est important, la concurrence forte, la lutte âpre pour vendre des thermocouples, des capteurs et des thermosondes que ce soit pour la chimie textile ou... pour les compteurs de calories placés dans chaque foyer. La partie n'est pas gagnée mais les produits CLAL se positionnent bien sur le marché.

Au total 17 personnes à La Chaux de Fonds, 5 à Genève, 4 à Zürich une entreprise à taille très humaine, tout à fait reconnue dans le milieu traditionnel des métaux précieux, récupération et bijouterie, et qui compte bien allonger les dents pour occuper une part de plus en plus importante dans le secteur industriel.



La corporation des tailleurs défile.

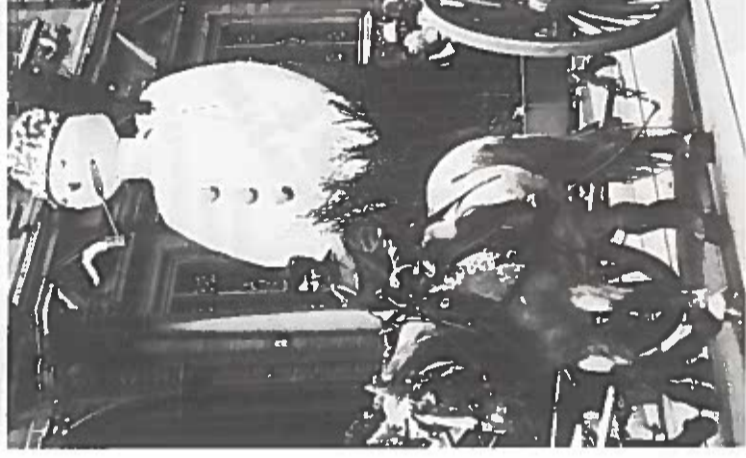


Photo KURT SCHAFFO

Les Zurichois vont brûler l'hiver !

LA VILLE DE L'HEURE

Presqu'entièrement détruite par un incendie en 1794, et reconstruite selon un plan géométrique (rigueur horlogère oblige !), La Chaux de Fonds compte aujourd'hui 40 000 habitants et 400 entreprises d'horlogerie. Une tradition qui remonte loin dans le temps. La légende dit qu'en 1679 Daniel Jean Richard arriva à réparer une montre extraordinaire venue de Londres, et, du coup, il décida d'en fabriquer. L'artisanat de la montre est devenu une industrie dans ce pays où Calvin interdit de faire des « croix, colliers ou autres instruments servant la papauté et l'idolâtrie ». Les rues de La Chaux de Fonds ne regorgent pas de bijoutiers horlogers ; on ne vend pas à ceux qui les fabriquent ! (Même si aujourd'hui il devient de plus en plus difficile « d'avoir un copain qui fait des montres »). En effet l'horlogerie suisse subit une très forte concurrence des montres bas de gammes japonaises. Les montres de prestige demeurent néanmoins l'apanage des Suisses ; certaines marques proposent même un minuscule lingot d'or pour cadran ! Si vous vous intéressez aux instruments de mesure du temps, si vous êtes curieux de mécanismes, le musée horloger de La Chaux de Fonds vous passionnera et vous éblouira par la diversité et la magnificence des pièces présentées et aussi par l'adresse des artisans du centre de restauration situé au cœur du musée. A La Chaux de Fonds la tradition horlogerie existe bien !

Le « Sechseläuten »

Cette fête marque la fin de l'hiver. Ce jour là, Zürich se transforme : les boutiques se ferment tandis que les corporations mettent leurs habits de fête, habits de l'époque baroque. Musiciens, chasseurs avec leurs chiens et leurs chevaux, bijoutiers, bouchers... envahissent les rues avec leurs drapeaux, leurs livres... sous l'œil admiratif des passants. Chaque corporation se réunit dans un restaurant assigné : le zunft, puis se dirige vers la grande place de Zürich où à 6 heures du soir très précisément on brûle la grande poupée de chiffon symbolisant l'hiver.



Photos de l'Office national suisse du tourisme.

Genève et son célèbre jet d'eau de 140 mètres, symbole de la ville.

DES TERMES DE LA MONNAIE

Au détour d'une phrase d'un livre d'histoire apparaissent souvent des mots mal connus : once, pistole, livre... Que signifient-ils précisément ? Quelle est leur origine ? M. Gau en a établi un petit lexique de référence

ALOI

Désigne la proportion d'un métal précieux entrant dans un alliage et équivalant au titre ; du vieux français « aloier », faire un alliage.

ARGENT LE ROI

Terme employé en France, du Moyen-Age à la Révolution, pour désigner l'argent au titre de 11 deniers 12 grains. (958 millièmes) comportant 23/24 d'argent et 1/24 de cuivre, qui était considéré comme fin.

BILLONER

On appelait billonnage le crime qui consistait à exporter les espèces, à les rogner, à les fondre, à les acheter au-dessus ou au-dessous du tarif officiel à importer celles de l'étranger etc... il était puni d'amende, de confiscation, de prison, même de la mort.

CARAT

Unité de poids ou de titre. A l'origine, le poids d'un grain de caroubier dont l'équivalence moderne est 0,189 g.

Pour exprimer le titre de l'or en 24e parce que le sou d'or du Bas Empire pesait 24 carats le titre habituel des écus d'or en France fut de 23 carats c'est-à-dire 958,3 % et celui des Louis de 22 carats c'est-à-dire 916 %.

DENIER

Mot employé dans plusieurs sens :

1 - Unité de base du système de compte médiéval.

Les multiples :

- la livre valant 240 deniers

- le sou valant 12 deniers

- le liard valant 3 deniers contenait 24 grains

2 - Fraction d'un douzième, pour exprimer le titre en argent. Par exemple argent de 6 deniers c'est-à-dire de 500 %.

ECU

(du grec skutos, peau d'un animal écorché d'où le mot latin : scutum, bouclier en cuir, Escut en langue romane).

Dans les émissions royales, l'écu désigne d'abord des pièces d'or : l'écu de Saint Louis est la première monnaie d'or frappée par les capétiens qui persista jusqu'en 1654, au poids de 3,34 g alors

que le louis de 6,69 g était apparu dès 1640.

A partir de 1641 ce sont les grosses pièces d'argent de 27,142 g que l'on connut plutôt sous le nom de louis d'argent ou d'écu de 60 sols.

ETELIN

Unité de poids valant 144 grains.

FELIN

Unité de poids valant 12 grains.

GRAIN

Unité de poids ou de titre

1 - Poids du grain d'une plante quelconque choisie comme base du système pondéral.

La plupart des systèmes employés en Europe ont eu pour base soit le grain de blé (0,05 g) soit le grain d'orge (0,065 g environ).

Le grain communément en usage avant 1789 pesait 0,0531 g ; il en fallait 570 pour 1 once commune de 30,595 g et 4 608 pour 1 marc commun de 244,7529 g.

2 - Unité de mesure utilisée de préférence au carat pour exprimer le titre des monnaies

d'or et d'argent, valant

1/24e de denier.

12 deniers expriment un métal pur à 100 %.

Ainsi un alliage de 11 deniers 12 grains (11,5 deniers) = 23 carats 958 %.

GROS

Multiple du denier.

Le gros se divise en 72 grains.

LIVRE

1 - Unité de poids depuis l'Antiquité. La livre employée pour les métaux précieux pesait en général 12 onces soit 489,506 g (= 2 marcs) ou 367,129 g (livre faible).

2 - Unité de valeur dans le système de compte du Moyen-Age, l'équivalent de 20 sous ou de 240 deniers.

A partir du 18e siècle on disait indifféremment «livre» ou «franc» et c'est cette dernière appellation qui a été retenue sous la Révolution quand fut instituée la nouvelle monnaie suivant le système décimal.

MARC

Unité de poids employée en Europe entre

le XIe et le XVIIIe siècle valant communément 244,7 529 g.

ONCE

1 - Comme unité de poids, un douzième de la livre valant 30,595 c'est l'unité de mesure encore en usage dans les pays anglo saxons sous le nom de once troy parce que à l'origine c'est le marc et l'once des foires de Troyes qui se sont imposés en Europe.

2 - Comme unité de compte, un douzième pour exprimer le titre d'argent.

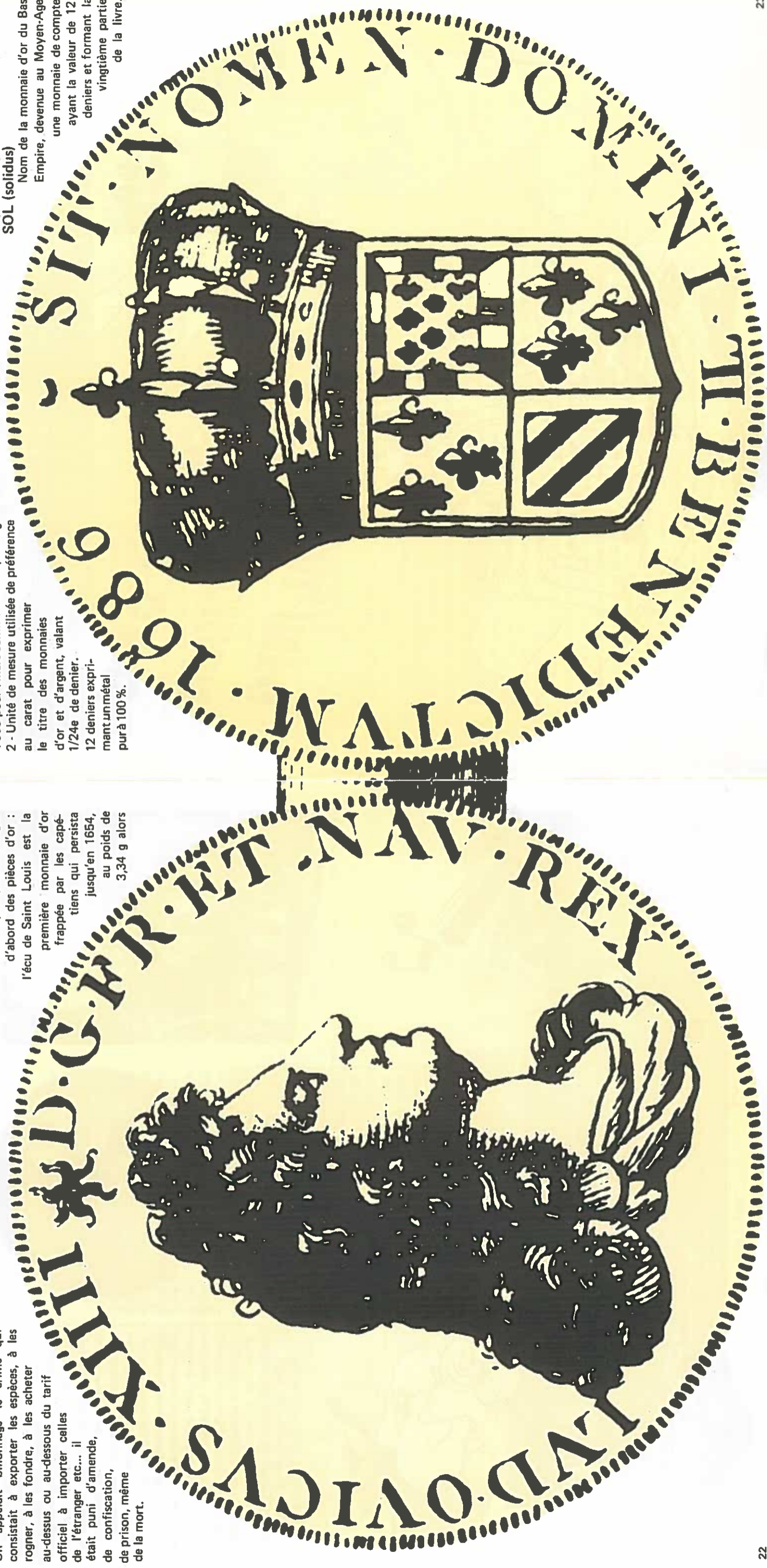
PISTOLE

Nom sous lequel on désignait l'écu d'or espagnol émis en 1537 par la reine Jeanne La Folle et son fils Charles Quint.

Quand leur circulation fut interdite en France au début du régime de Louis XIV on se mit à désigner par «pistole» (expression fréquente dans les pièces de Molière) la somme de 10 livres que valait précisément le louis jusqu'en 1690.

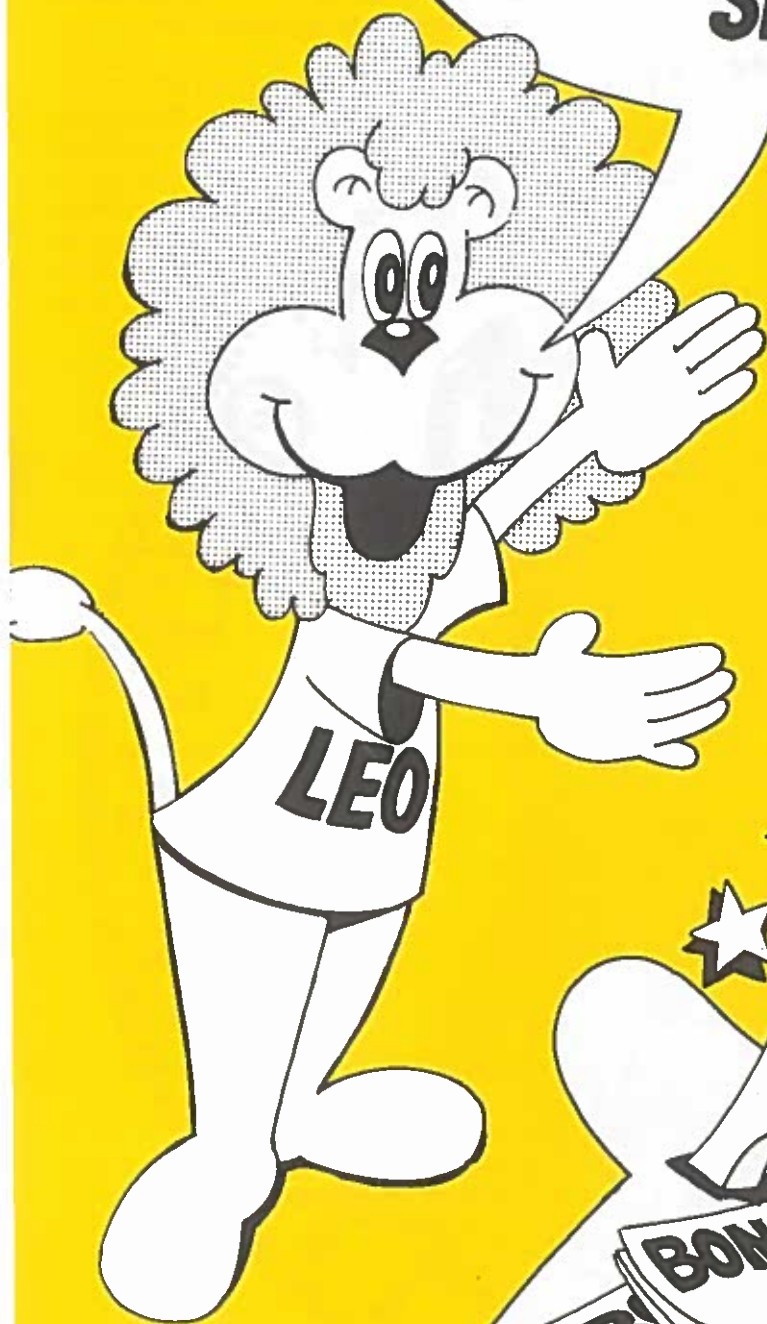
SOL (solidus)

Nom de la monnaie d'or du Bas Empire, devenue au Moyen-Age une monnaie de compte ayant la valeur de 12 deniers et formant la vingtième partie de la livre.



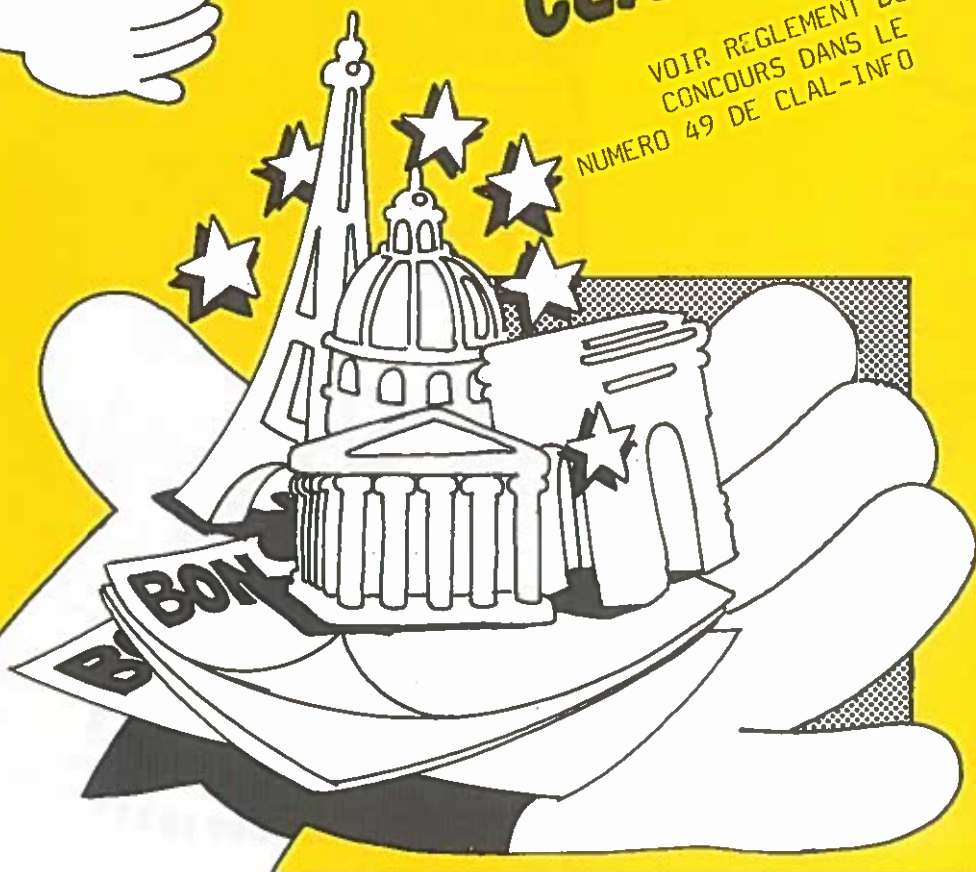
JOUEZ et GAGNEZ!

EN PARTICIPANT A NOTRE
**CONCOURS
SECURITE**



**RESULTATS DANS
LE PROCHAIN
CLAL-INFO**

VOIR REGLEMENT DU
CONCOURS DANS LE
NUMERO 49 DE CLAL-INFO





Hanovre, Bâle, Villepinte. Au mois d'avril, 5 départements du CLAL participent à des foires internationales.

Les marchés de l'électrotechnique (AIE) et de l'électronique (AI-EL) se rendent à Hanovre, la division Joliot et le secteur «Sels et Bains» animent deux stands à Bâle tandis que Purhyppo est présent au salon des traitements photographiques de Paris Nord.

3 occasions d'affirmer la position du CLAL dans ces secteurs et d'élargir sa clientèle.

Participer à un salon ne signifie pas simplement être présent sur un stand, mais y être efficace. Pour cela, le compte à rebours a démarré plusieurs mois auparavant.



DESTINATION HANOVRE

Janvier 83. Le CLAL décide d'être présent à la foire internationale de Hanovre. Une énorme manifestation d'envergure internationale se déroule là du 13 au 20 avril, groupant 10 salons. Parmi ceux-ci, le marché mondial de l'électrotechnique et de l'électronique réunit 1 700 exposants, de plus de 30 pays, sur 120 000 mètres carrés. Le vaste programme d'exposition intéresse le CLAL à plus d'un titre, s'agissant notamment des techniques de mesure, de contrôle, de commande, l'automatisation, les télécommunications électriques...

Cette année, le CLAL a décidé d'être présent à Hanovre de façon un peu particulière : au sein d'un ensemble, le GIMEE (Groupement des Industries de Matériels d'Équipement Électrique), chargé de la promotion des industries électriques françaises.

Le GIMEE apporte son concours pour l'organisation matérielle sur place à Hanovre en offrant notamment, aux industries concernées, un stand.

Attirer et informer

L'organisation matérielle en effet requiert une longue préparation. Affirmer sa présence, se faire remarquer et identifier, sont les objectifs à atteindre car l'intérêt essentiel d'une foire est d'y conquérir de nouveaux clients. Et si le GIMEE apporte sa participation à l'organisation, le CLAL doit réfléchir au plan d'implantation du stand (50 mètres carrés : cela s'aménage !) : penser aux lieux de discussion, prévoir l'emplacement des panneaux les préparer ainsi que la documentation... cela semble simple, et pourtant requiert beaucoup de travail. Les panneaux, par exemple, doivent non seulement permettre l'information des visiteurs qui passent devant le stand, mais aussi servir de support à une discussion avec des clients. Ainsi dans chaque marché, les commerciaux et techniciens réfléchissent aux textes, envisagent des solutions, les proposent, les remanient jusqu'à l'obtention d'un résultat satisfaisant c'est-à-dire

la présentation d'un panorama complet et précis qui permet aux clients d'interroger le CLAL pour en savoir plus encore.

Allemand, Français, Anglais

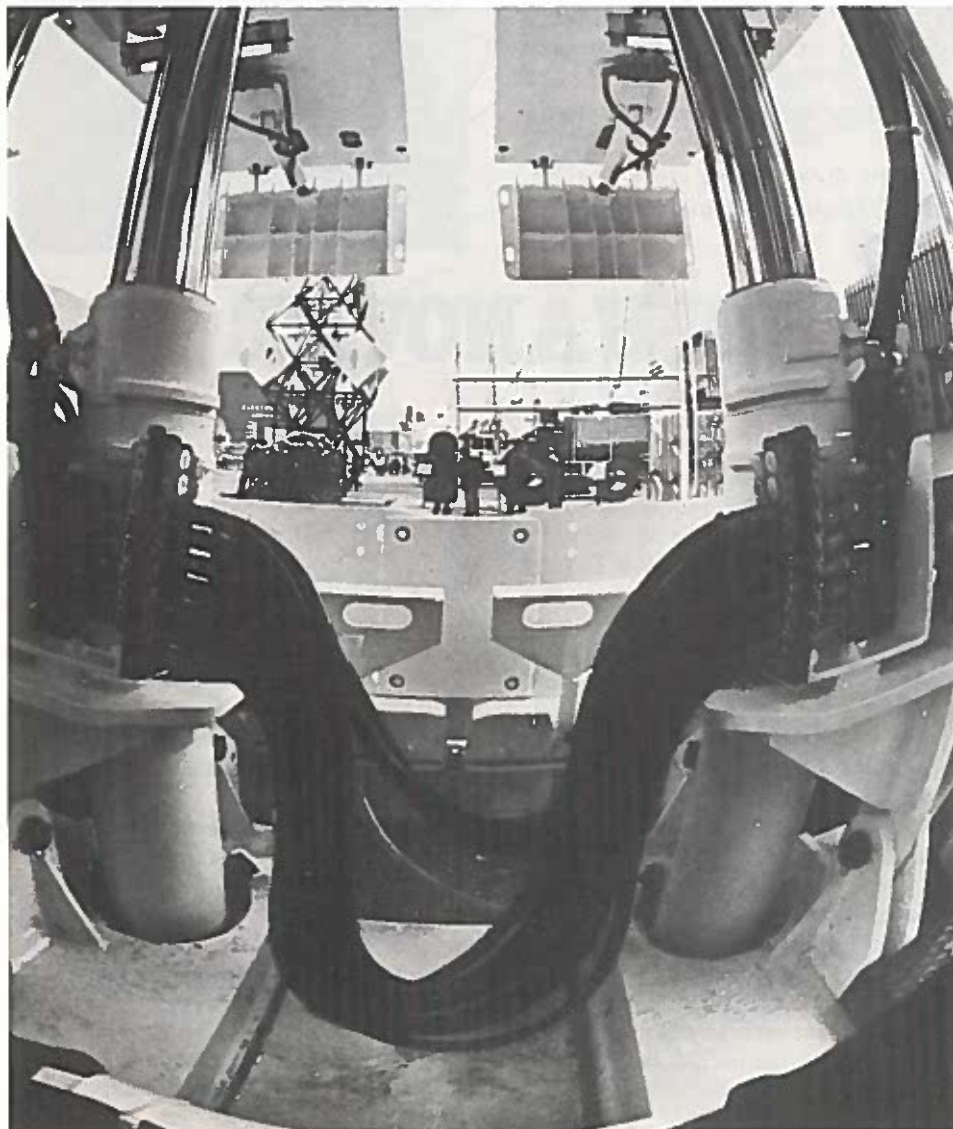
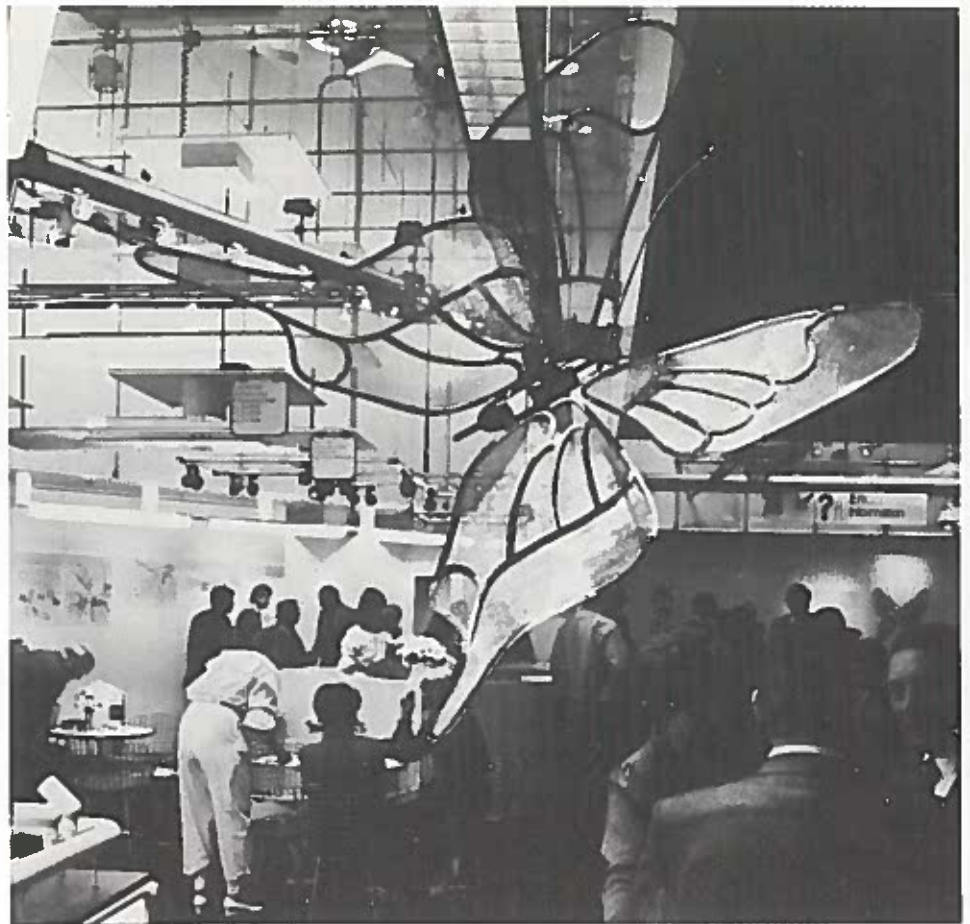
Des panneaux pour AIE, d'autres pour AI-EL et aussi un panneau d'ensemble qui situe l'activité du CLAL, enfin un dernier présentant les filiales étrangères. Nous sommes dans un environnement international et il est important que les clients sachent qu'ils ont des interlocuteurs locaux : HDZ aux Pays-Bas, Hochreutiner et Robert en Suisse, Pennellier en Grande Bretagne, la SEMP SA en Espagne...

De même, le texte des panneaux figure en 3 langues, allemand puisque la foire se déroule à Hanovre, français bien sûr et aussi anglais. Les services commerciaux participent à la conception des panneaux, le service Relations Extérieures du CLAL s'occupant de leur réalisation. Cela suppose des réunions, des discussions

pour se mettre d'accord sur les textes, sur les photos, pour faire des schémas techniques... Participer à une foire, c'est également une occasion supplémentaire de travailler en équipe au sein des différents marchés concernés.

A la recherche de contacts

«Parler c'est bien, montrer c'est mieux»! M. Coulange (activités électrotechniques à AI) qui coordonne l'organisation de la foire de Hanovre, a pris contact dès janvier avec Noisy-Métallurgie et Fontenay. Nous avons besoin des produits pour emporter à Hanovre. Au laminage argent à Noisy, M. Przybyla, aux contacts MM. Spehar, Simeon, Vicenzi, Fouasnon à la métallurgie et MM. Leydier, Bresdin, Hammerschmidt à Fontenay, veillent à sortir de la fabrication des produits représentatifs du savoir faire CLAL. Montrer des produits normalisés, impeccables, montrer leur qualité par des photos de coupe micrographique, montrer le conditionnement de ces produits : cela aussi permet de discuter avec des clients et peut aider à emporter de nouvelles commandes. 3 semaines avant l'exposition, il faut envoyer tous ces échantillons en Allemagne. Là non plus, pas question de laisser passer le délai !



Information tous azimuts

Documentation, panneaux, échantillons font partie intégrante du stand. Et puis il faut penser à l'organisation pendant la foire. Qui sera présent ? Combien de temps ? Quels services viendront ? Combien de personnes des filiales ?

Autant de réponses à apporter, de logements à prévoir sans parler de la disponibilité dans l'emploi du temps de chacun. Tout est prêt ? Le CLAL peut participer à la foire. Penser aux moindres détails avant, cela permet d'être disponible, d'être offensif pour qu'une manifestation internationale, comme la foire de Hanovre, soit un succès commercial. Préparer une foire, y participer, c'est aussi assurer des commandes pour les usines du CLAL. Nous y sommes. Mais les clients, comment les rencontrer ?

Courant mars, le CLAL envoie une lettre aux clients des marchés AIE, AI-EL. «Vous allez à Hanovre ? Venez nous voir sur le stand». Les succursales et les filiales en font autant. Le nom du CLAL apparaît également sur les documents officiels de la foire, sur le catalogue produits. Et là encore, il faut penser à la traduction.

Sans oublier la presse

Participer à une foire, c'est aussi saisir l'occasion d'apparaître dans la presse, d'y présenter publiquement des nouveautés. Cela signifie donc aussi préparer un dossier de presse comportant des articles, des photos, que les journaux spécialisés pourront faire paraître.

la ligne change

Mise en service à la fin du mois de septembre 1982, dans l'atelier du laminage, la ligne de cisailage AUXMET apporte d'importantes améliorations, tant au niveau de la productivité, de la qualité qu'au niveau de la sécurité et des conditions de travail.

La bonne marche de la ligne de cisailage AUXMET nécessite la présence de deux personnes sur le poste de travail : un cisailleur et un monteur-régleur, le personnel occupant ce poste tenant tour à tour les deux fonctions.

AMÉLIORER LA PRODUCTIVITÉ

Nous pouvons cisailer sur cette machine jusqu'à 30 bandes en 1 opération dont les largeurs finales se situent entre 10 et 350 mm, avec des épaisseurs comprises entre 0,1 et 1,7 mm, et dont le diamètre extérieur des couronnes peut atteindre 1100 mm.

Le montage des lames s'effectue en temps masqué, grâce à deux têtes de cisailage interchangeables : le cisailleur travaille avec une tête pendant que le régleur prépare les montages de lames sur l'autre pour la commande suivante. Suivant les programmes de cisailage, deux registres de vitesse sont possibles, de 0 à 150 m/mm ou de 0 à 300 m/mm alors que la vitesse moyenne de nos anciennes machines était de l'ordre de 40 à 60 m/mm.

Ce matériel nous permet de supprimer de notre parc de cisailles trois machines vétustes à faibles performances.

GARANTIR LA QUALITÉ

Sur cette machine, nous avons 3 possibilités de montage des lames sur les têtes de cisailage :

- le montage classique avec bois de calage,
- le montage avec bagues de-
vétisseuses néoprène,
- le montage avec anneaux de-
vétisseurs acier.

Ces différents montages sont choisis en fonction de la

précision recherchée, de l'épaisseur de la bande, de son état métallurgique et de la qualité de l'état de surface à assurer.

Un système de tensionneur à courroies remplace le procédé classique de presse-bande et supprime les frottements pouvant occasionner des rayures.

ACCROITRE LA SÉCURITÉ ET AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le facteur principal à rappeler est que toutes les manutentions sont mécanisées ou automatisées :

- le chargement des bobines,
- le changement des têtes de cisailage,
- la récupération et l'enroulage des chutes,
- l'évacuation des rouleaux cisailés...

Cet équipement a été conçu et réalisé avec le souci d'assurer une bonne protection des hommes et du matériel :

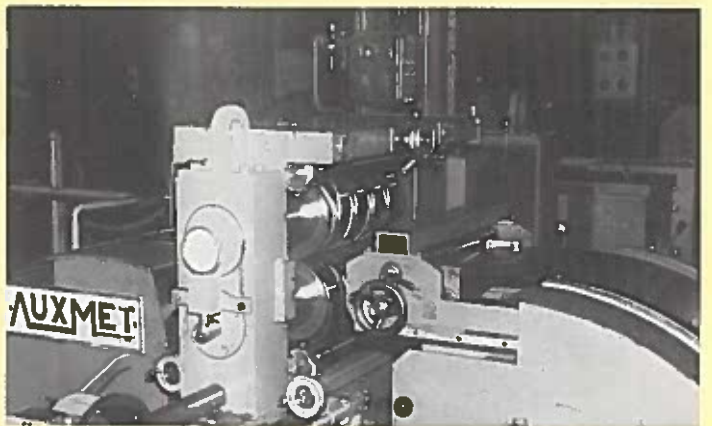
- pupitres éloignés de toutes pièces en mouvement,
- détecteurs de proximités,
- nombreux arrêts d'urgence,
- miroirs de surveillance à distance...

Ce nouveau matériel faisant suite aux investissements déjà réalisés dans l'atelier de laminage à froid doit permettre au secteur « produits laminés Bornel » de conserver une bonne position face à la concurrence.

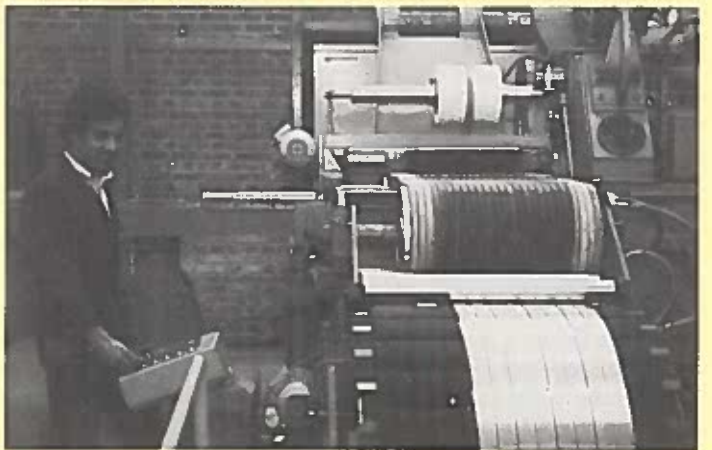
Bornel - Une usine, un village qui a une histoire. Et si on en parlait... Vous avez des documents, des photos, des anecdotes à raconter ? Prenez contact avec le correspondant FCI à Bornel : M. SALOME



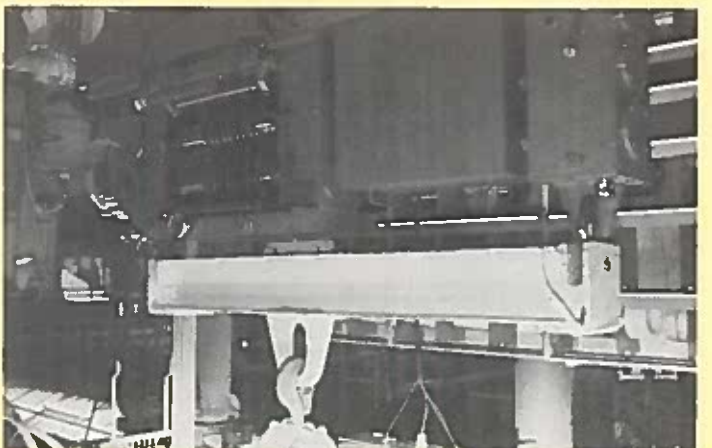
Vue d'ensemble de la ligne de cisailage. M. BALAINE surveille l'opération d'enroulage des bandes cisailées.



Le cisailage proprement dit.



M. AZZOZI face au tensionneur à courroies.



Une tête de cisailage préparée pour la commande suivante.

plus souvent par tonnes, car beaucoup de blocs sont éliminés, soit parce qu'ils n'ont pas de signes particuliers, soit parce qu'ils sont trop communs ou tout simplement qu'ils cassent et que les morceaux ne sont pas réutilisables), sont acheminées par bateaux en fûts plombés (ce qui n'empêche pas de très nombreux vols). Après dédouanage, on stocke et on découpe à la demande. Chaque bloc possède sa propre couleur, veine, etc...

Il peut être creux et faire découvrir des cratères propres à stimuler l'imagination de l'artisan. Celui-ci va découper sur une machine, grâce à un disque incrusté de diamants industriels, lubrifié en permanence. Puis par polissage, on fait ressortir les veines du minéral pour fabriquer toutes sortes de pièces : des cendriers et des dessous de plats bien sûr, mais aussi des horloges, des poignées de couteaux, des tableaux grâce à d'astucieux assemblages et divers objets d'art et de décoration.

PIERRES ET MÉTAUX PRÉCIEUX

Chaque pierre doit être nettoyée à l'acide pour la débarrasser de sa gangue avant d'être travaillée. Seul le cristal de roche est utilisé en décoration. Et bien sûr, ces pierres rentrent dans la confection de toutes sortes de bijoux d'où l'intervention du CLAL qui fournit les alliages d'or et d'argent pour les entourages, anneaux, chaînes, etc... On réalise de superbes pendentifs, des colliers de toutes sortes, formes et couleurs.

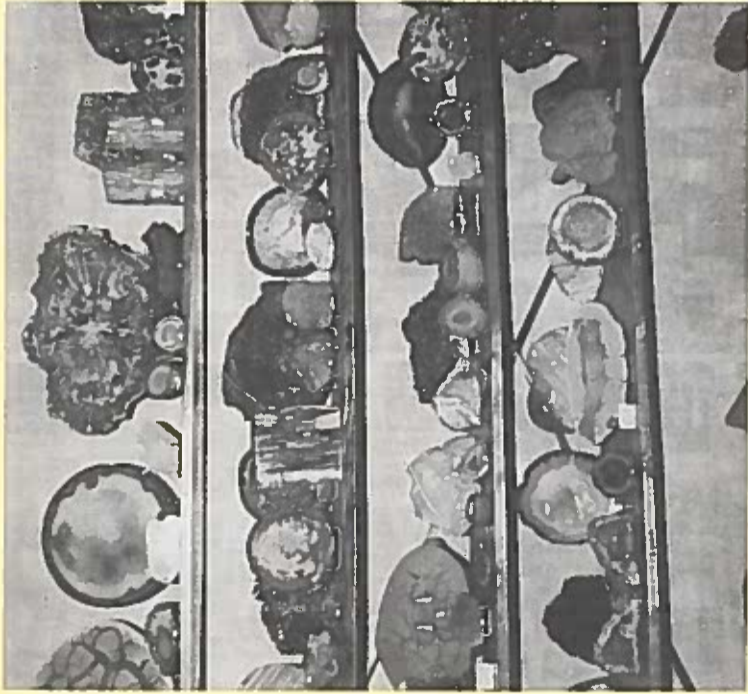
La superstitution est elle aussi source de vente de minéraux. D'aucuns prétendent que tel minéral, guérit les rhumatismes ou tel autre éloigne les mauvais esprits... Qu'importe, nous sommes entourés de ces pierres qui pour l'industrie, la décoration, la beauté ou la santé, nous sont indispensables.

FAIRE RESSORTIR LA VEINE

Monsieur et Madame Hecht y passent beaucoup de temps. Après une étude des cartes géologiques, on profite de tous les travaux où les sous-sols sont remués, pour fouiller. Mais quel plaisir lorsqu'on découvre une belle pièce !...

Les commandes de M. Hecht (par 100 kg minimum mais

visite chez un minéralogiste



SAVEZ-VOUS QUE...

- La FLUORINE est un minéral duquel on extrait le fluor, celui là-même qui protège vos dents.
- La MALACHITE (prononcer Malakite) est un minéral dont on extrait le cuivre. Le premier producteur mondial de ce minéral est bien entendu le ZAIRE.
- Les noms donnés aux minéraux ont diverses origines. Ainsi, il y a très longtemps, on aurait trouvé les premières

agathes dans le fleuve Achatte et, récemment, M. Fluck de Sainte Marie aux Mines a, dans son village en Alsace, découvert un nouveau minéral appelé FLUCKITE.

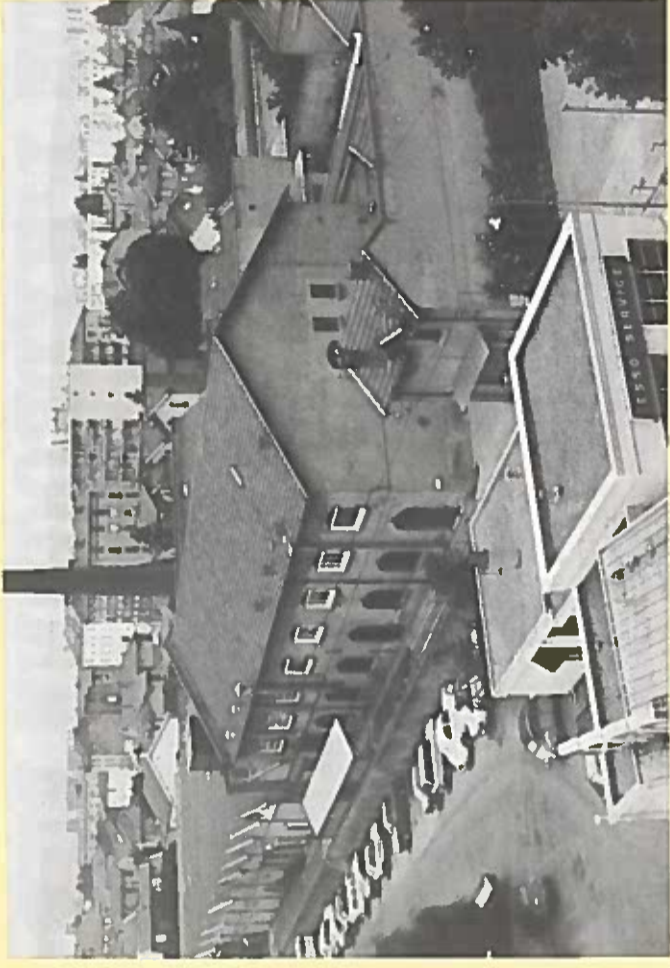
- Il y a environ 4 000 minéraux répertoriés.
- Les bois fossiles sont des troncs enfouis il y a plusieurs millions d'années (une moyenne de 150 millions d'années), M. Hecht a lui-même découvert en Alsace, dans la forêt de Haguenau, un palmier fossile âgé d'environ « 50 millions d'années ».

TOULOUSE

dépôt du CLAL à Nice. Il est remplacé dans ses fonctions de représentant régional de Massie, précédemment Agent Régional du Sud Ouest.

M. Guy Joseph Aimé jusqu'à lors responsable du secteur de la succursale de Toulouse a été appelé à assurer des responsabilités commerciales au sein de la Société des Métaux Précieux.

J.COMMINSOLI



une usine et des hommes

La photographie qui chapeaute cet article, prise par Mme Duguet de l'atelier filières, traduit bien l'esprit dans lequel chacun travaille à Villeurbanne.

Dire que cette tréfilerie a su garder une dimension humaine n'est pas un vain mot. Comme vous pouvez le constater, l'usine est implantée en pleine ville. Il semble bien d'ailleurs que cet établissement soit le dernier de son genre à être situé ainsi au centre de la cité. Tout aussi important que soit le progrès technologique, c'est d'abord aux hommes que nous nous intéressons ici. Car, depuis quelque temps à Villeurbanne, il y a eu bien des changements...

Saluons l'arrivée de M. Martinie, nouveau responsable de la fabrication, et qui connaissait déjà un peu le Comptoir dont il avait été client.

Il y a ensuite ceux qui partent, après avoir travaillé fort longtemps à Villeurbanne. M. Maitrejean, qui a passé 35 ans au CLAL était au service commercial. Véritable lyonnais puisqu'originnaire de la Croix-Rousse, M. Maitrejean avait d'excellentes relations avec nos clients, qui pour certains d'entre eux étaient des amis d'enfance !

M. Bournier était au Comptoir depuis 30 ans. Il prend donc aujourd'hui une retraite largement méritée après avoir été responsable du service filières. Tous les tréfileurs savent combien est essentielle la maintenance de filières et chacun regrettera M. Bournier, apprécié pour sa compétence et son efficacité.

Mme Brabant, également de l'atelier filières avait quitté l'usine en décembre. Elle est néanmoins revenue pour recevoir la médaille or-argent du CLAL. M. Lopez recevait quant à lui la médaille d'argent du CLAL après 13 ans d'ancienneté. Mme Mure et MM. Alcaraz et Réale reçoivent la médaille du travail. Ces départs en retraite et ces remises de médailles furent bien évidemment l'occasion d'un pot qui, vous l'imaginez, se déroula dans de fort bonnes conditions.

Tout cela ne vous fera pas oublier que Villeurbanne s'attache au progrès technique. C'est ainsi qu'une nouvelle machine à tréfiler dite « COPLAIN » vient d'être installée dans l'atelier de grosse tréfilerie. Encore au stade expérimental cette machine devrait permettre d'accroître les capacités de production, et la qualité de nos produits.



M. Martinie, nouveau responsable de fabrication à Villeurbanne.



MM. Maitrejean et Bournier, lors de la remise des cadeaux.



La machine COPLAIN dans la grosse tréfilerie.

PRODUIRE DE L'HYDROGENE PUR

Entre l'hydrogène pur et les métaux précieux existent des liens tout à fait particuliers. Ceci explique la coopération qui s'est développée entre le laboratoire de recherches du CLAL, l'Institut Français du Pétrole et la société Bronzavia. M. Touboul nous parle de cette recherche.

Les applications de l'hydrogène pur se développent considérablement actuellement, et on peut estimer que cette progression devrait continuer dans l'avenir. Aujourd'hui ce gaz trouve des applications pour la fabrication de composants électroniques notamment. L'hydrogène devrait devenir l'une des principales sources d'approvisionnement énergétique dans les années à venir. Ainsi, dans 20 ou 30 ans, on peut imaginer qu'il sera le moyen de propulsion des voitures. Néanmoins l'énergie obtenue à partir de l'hydrogène revient plus cher que l'énergie

pétrolière ou électrique. C'est pourquoi on effectue aujourd'hui des recherches afin de trouver le moyen de rentabiliser cette source d'énergie.

CLAL, IFP et BRONZAVIA

Le laboratoire de recherches du CLAL travaille dans ce sens depuis quelques années. En collaboration avec l'Institut Français du Pétrole et la Société BRONZAVIA, il a conçu un générateur d'hydrogène fonctionnant à partir d'alcool méthylique et produisant 12 mètres cubes à l'heure. Ce générateur d'hydro-

gène est destiné à l'armée de terre. Pourquoi le CLAL a-t-il participé à cette recherche ? En raison de sa compétence dans le domaine des métaux précieux. En effet, parmi tous les métaux connus, le palladium, et ses alliages palladium-argent, offrent dans certaines conditions, la particularité de se présenter comme des membranes perméables à l'hydrogène.

Une cellule insérée dans le générateur

Le laboratoire de recherches du CLAL a donc travaillé à l'étude puis à la réalisa-

tion de la cellule de purification de l'hydrogène. Ceci s'est fait en plusieurs étapes successives :

- conception,
- mise au point de l'alliage Palladium-argent,
- transformation de l'alliage en tubes à parois minces,
- raidissement mécanique des tubes par des ressorts acier-inox,
- assemblage et brasage,
- contrôle de qualité.

La cellule est constituée de 8 modules cylindriques. Chacun d'eux comporte un

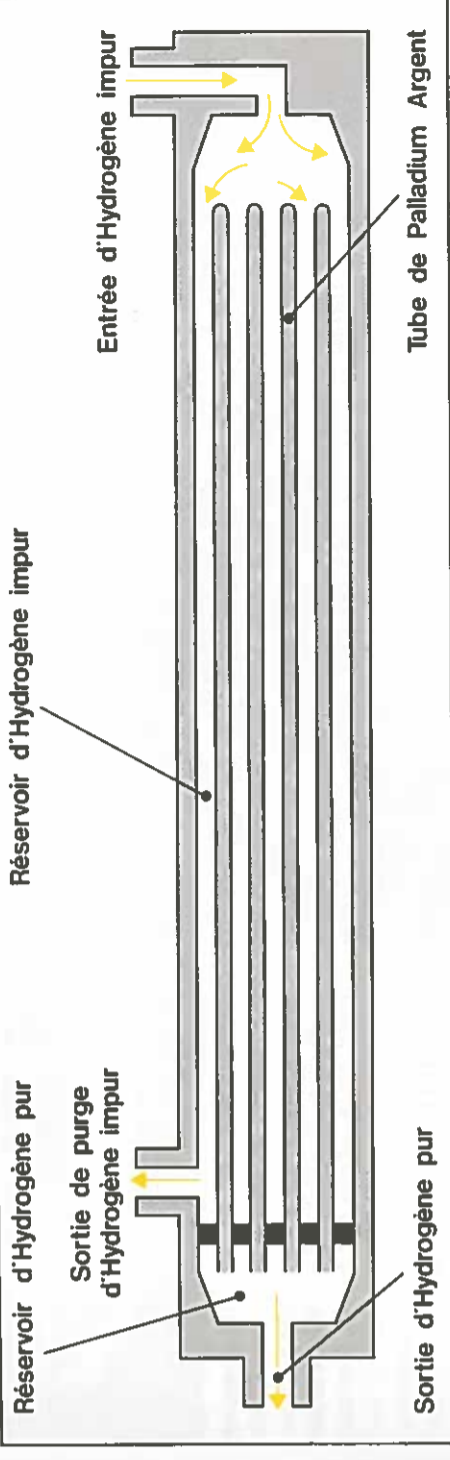
Vers d'autres applications

Actuellement on trouve sur le marché des bouteilles d'hydrogène pur. Or cela pose de gros problèmes de sécurité ; il y a notamment un risque important

faisceau de tubes de plusieurs dizaines de centimètres de longueur. Cette cellule fonctionne à 350°C, sous une pression d'entrée de gaz impur de 25 bars. Le prototype, livré en octobre 1981, subit depuis de sévères tests d'homologation.

d'explosion. De plus le gaz produit n'est que relativement pur, et il y est stocké dans des appareils encombrants. C'est pourquoi le laboratoire Portefoin continue ses recherches afin de mettre sur le marché des minigénérateurs d'hydrogène pur, ayant un faible encombrement. Ils pourront être utilisés dans les laboratoires d'analyses, et pour toutes les applications nécessitant l'utilisation d'hydrogène de haute pureté, comme pour le brasage électronique, pour les piles à combustible pour voitures électriques...

Schéma de principe



Principe de fonctionnement
La source de gaz à l'entrée du purificateur contient soit de l'hydrogène impur produit par des bouteilles, soit un mélange de gaz : azote et hydrogène, gaz carbonique, vapeur d'eau et hydrogène. La cellule de purification d'hydrogène est constituée de deux réservoirs isolés l'un de l'autre par des dizaines de tubes à parois minces en forme de doigt de gant et en alliage palladium-argent (77 % de palladium, 23 % d'argent). Dans le premier réservoir qui communique avec la surface externe des tubes on fait circuler le gaz impur sous une pression de l'ordre de 25 à 30 bars. L'hydrogène contenu dans le gaz traverse sélectivement la paroi des tubes et pénètre par l'intérieur des tubes dans le deuxième réservoir. Pour que le mécanisme de la diffusion de l'hydro-

gène à travers les membranes s'amorce, il est nécessaire d'appliquer entre les surfaces externes et internes, une différence de pression d'au moins 20 bars, et de maintenir les gaz à des températures comprises entre 350°C et 400°C. Pour rigidifier les tubes qui risqueraient de s'aplatir sous l'effet de la pression externe, on place intérieurement, sur toute la longueur, des ressorts en acier inoxydable. La pureté de l'hydrogène produit est de l'ordre de 99,9999 %.

Aspects théoriques du mécanisme de purification

Le palladium et l'alliage palladium-argent peuvent absorber un volume d'hydrogène 1 300 fois supérieur à leur propre volume. Cette absorption s'accompagne d'une augmentation de volume du métal de l'ordre de 10 %. On peut schématiser ainsi le phénomène :

- on considère au départ une feuille de surface S et d'épaisseur X, maintenue à une température T.
- Cette feuille est soumise sur l'une de ses faces à une pression d'hydrogène P1H2 (dite pression d'entrée) et sur l'autre à une pression P2H2 (dite pression de sortie) ; P1H2 est supérieure à P2H2. Les molécules d'hydrogène qui arrivent sur la face 1 soumise à la pression la plus élevée se dissolvent en protons (atomes d'hydrogène ayant perdu leur électron). Dans une autre étape, ces protons diffusent dans les

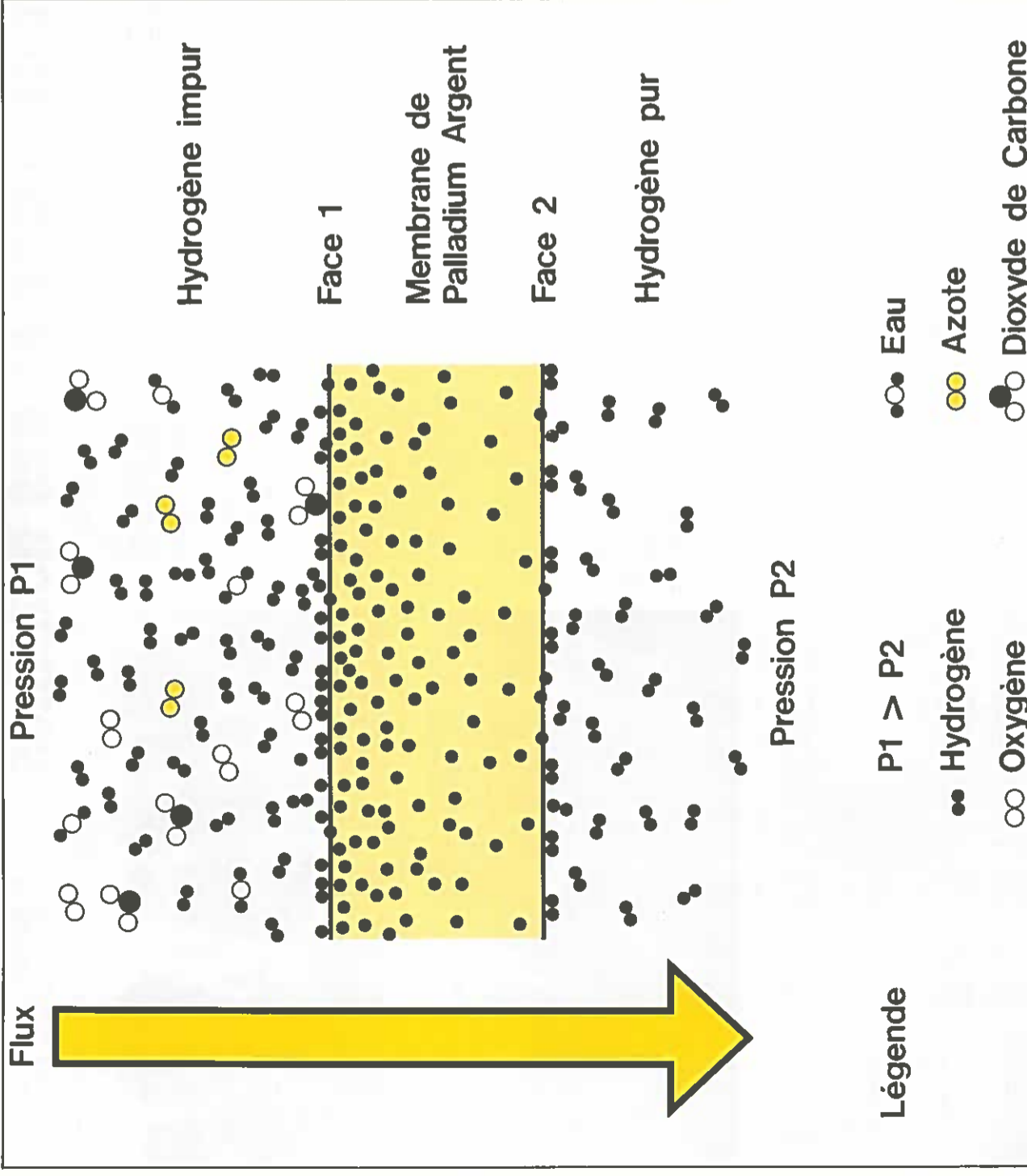
interstitiels du réseau cristallin (réseau atomique) et sous l'effet d'un gradient de concentration de protons entre les faces 1 et 2 un flux s'établit entre la face 1 et la face 2. A leur sortie, les protons se recombinent entre eux pour donner naissance aux molécules d'hydrogène. La dernière étape correspond au départ des molécules de la surface 2 (désorption). Toutes les molécules d'hydrogène se trouvant dans l'environnement de la face 1 ne se dissolvent pas toutes. Il y a un rendement de purification inférieur à 100 % qui dépend de nombreux paramètres.

Aspects pratiques

Pour bien fonctionner une cellule de purification d'hydrogène doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a - La membrane métallique doit présenter la surface maximale dans l'espace minimal et l'épaisseur la plus mince compatible avec la résistance mécanique de l'alliage soumis à la forte pression du gaz à 350°C-400°C.
- b - Le gaz impur doit arriver chaud dans la chambre de purification et il doit effectuer le plus long parcours possible en raison du risque de formation de gaz stagnants susceptibles de limiter les échanges entre la membrane et l'hydrogène.
- c - La cellule doit être le moins possible soumise aux chocs thermiques et il est indispensable que l'hydrogène n'arrive pas sur une membrane plus froide.

QUELQUES DATES...
Les premières expérimentations sur la perméabilité du palladium, et de ses alliages, à l'hydrogène ont été réalisées en 1864 par Thomas Graham. Cette propriété du métal a été envisagée pour produire de l'hydrogène dès 1916.
En 1930 Gillespie établit les lois fondamentales et ce n'est qu'en 1956 que les premiers appareils ont fait leur apparition dans l'industrie électronique pour la fabrication de semi-conducteurs.



- Légende**
- Hydrogène
 - Oxygène
 - Azote
 - Eau
- P1 > P2**

Principe de fonctionnement

«Jusque là j'avais fait des maquettes d'avions. Mais c'est un peu décevant parce que... ça casse ! Alors un beau jour, j'ai décidé de faire une belle «maquette navigante» et... qu'on ne voit pas partout ! C'est comme ça que j'ai construit une galéasse du XVIIe ! M. Fourret du service AIE, nous raconte les étapes de la construction d'une maquette.

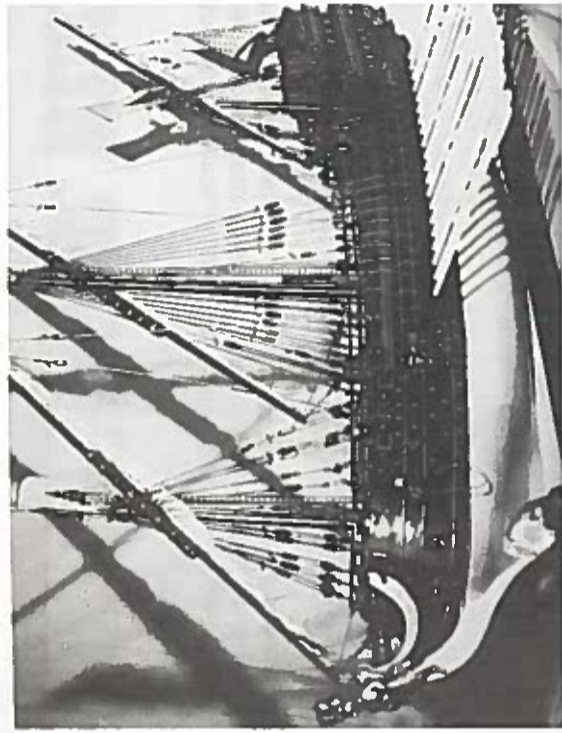
Construire une galéasse... M. Fourret, cherchait la perle rare lorsqu'il la rencontra au Musée de la Marine ; là sont en effet exposées des maquettes de navires car Colbert avait décrété que chaque navire qui sortait des chantiers français devait avoir sa maquette. «Il n'y a pas eu beaucoup de galéasses en France, 3 ou 4 seulement ; à la bataille de Lépante, 6 en tout étaient présentes. C'est peu...»

LE VIEUX GRIMOIRE

Une fois décidée la construction de ce bateau, il a fallu trouver les plans. 1re étape : écrire aux musées de la Marine en France, en Italie, en Espagne. Sans succès, ils ne possédaient rien. L'inscription aux amis du Musée de la Marine a permis à M. Fourret de trouver une piste. «En effet, un jour, en parcourant la publication du Musée de la Marine, je tombe sur la photo d'une maquette de galéasse. Renseignements pris, elle avait été faite par le petit fils d'un ancien capitaine cap-hornier. Il avait réalisé cette maquette d'après les calques d'un triptyque de l'amiral Paris. Il m'a envoyé ce calque ; il était en si piteux état que je n'ai pas osé le toucher. Je l'ai pris en photo et j'ai travaillé d'après les photographies. Ce qui m'a aidé aussi, ce sont les photos de la maquette prises au Musée de la Marine. La première étape franchie, il a fallu passer ensuite à la construction.

LE PRINCIPAL : LA COQUE

Ensuite j'ai commencé la coque. Construction classique, en couple et en bordée. Là, il faut faire attention au choix du bois ; la maquette finie doit pouvoir naviguer ! Il se pose donc un problème de densité. Pour les couples, le contre-plaqué marine convient bien car il n'est pas lourd et résistant. Pour les bordées, de l'acajou et aux endroits peints, du peuplier. Faire la coque est le principal : de là dépend l'équilibre du bateau. J'étais inquiet car je ne savais pas



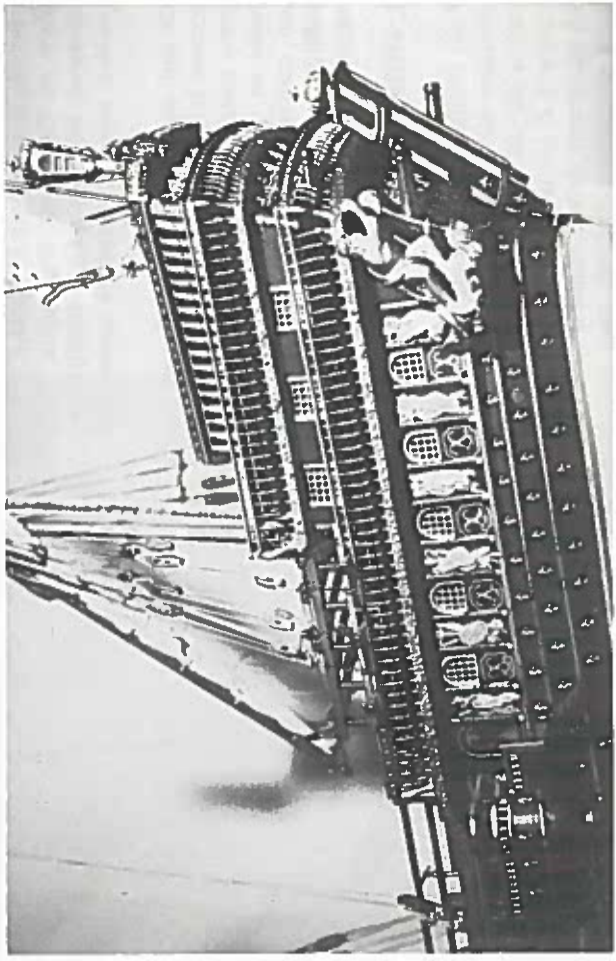
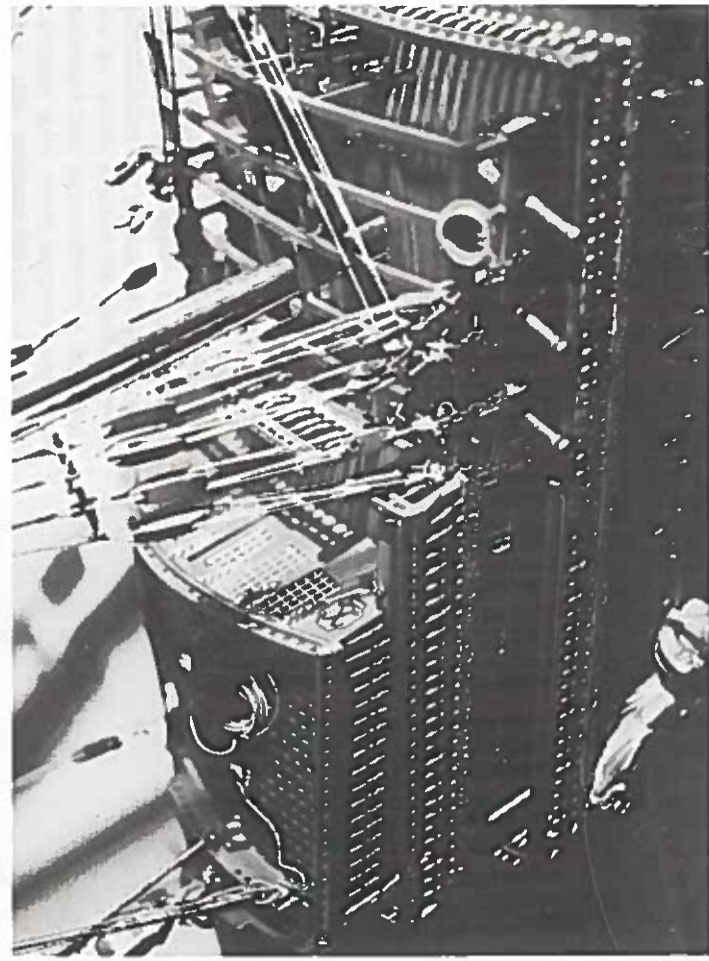
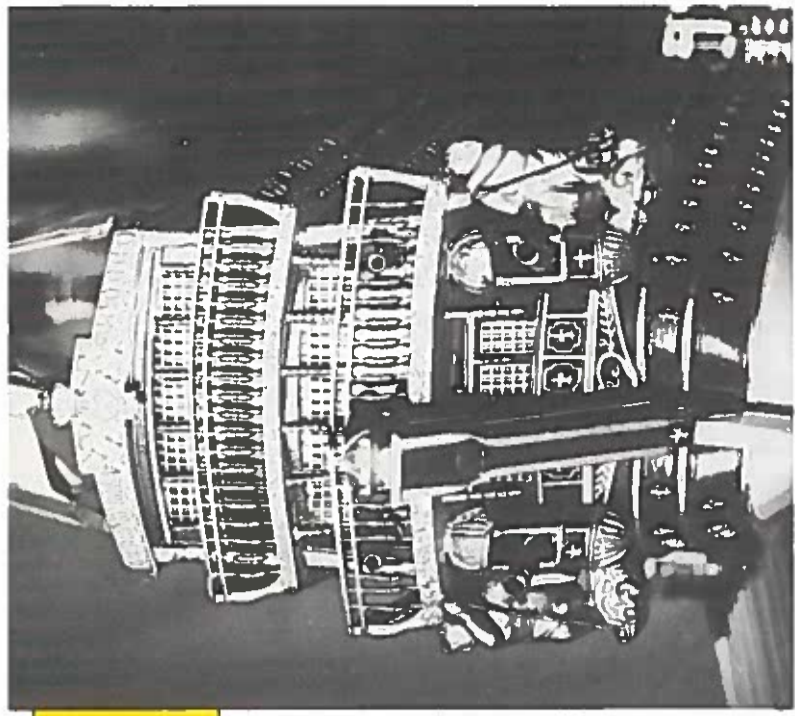
ce que cela allait donner... Enfin je l'ai peinte.

10 BALUSTRES EN UN JOUR !

Puis je me suis attaqué au pont : en caillebotis. A cette échelle, il n'y a que l'auline qui puisse se travailler. Impossible d'en trouver en planche. Finalement j'en ai déniché, coupé comme des traverses de chemin de fer ; je l'ai fait débiter pour travailler à partir de planches. Ensuite, j'ai réalisé le pontage qui s'en va par éléments car au fond de la coque... j'ai installé un moteur pour faire avancer le bateau. Le chateau de poupe a été sculpté dans du poirier. Les balustres et les canons sont en laiton décollété. Au début je voulais les faire en bois : en une journée, j'en ai réalisé 10 ; et comme il en fallait 1000... je les ai quand même dorés à la peinture !

GNOME OU SIRENE ?

Les fleurs de lys sont collées sur la coque. Elles sont en cuivre que j'ai ensuite dorées. Pour la figure de proue, je m'y suis repris à 2 fois. Sur l'original c'était un affreux gnome. Ça ne me plaisait pas. J'ai sculpté une sirène, je l'ai installée. Et puis, je me suis repris et suis revenu à la vérité historique : au gnome ! Pour l'accastillage, il a fallu de la patience : il y a quelques nœuds ! Enfin, ma galéasse terminée, j'ai installé un moteur avec une mécanique pour faire avancer les rames. Cela avec débrayage d'un banc de nage, c'est-à-dire faisant bouger toutes les rames d'un même côté pour faire tourner le bateau. J'ai utilisé un système à électro-aimant qui servait à faire... les sièges éjectables des mirages ! Car j'ai oublié de vous le dire, mais mon principe est de ne travailler qu'avec des matériaux de récupération !



LOI: NUL N'EST CENSÉ

Nous avons en général, tous été, à des titres divers, en relation avec des membres de certaines professions juridiques tels les Avocats et les Notaires pour les plus connus, sans toujours avoir une idée très précise de leurs

Les professionnels du droit comme les avocats ou les notaires, dont les fonctions diffèrent, sont classés en deux catégories principales selon qu'ils sont ou non titulaires de leur charge, la charge étant en quelque sorte un droit de propriété qu'ils ont sur l'exercice de leur activité et qui généralement a été acquise à titre onéreux.

OFFICIERS MINISTÉRIELS

Pour ceux qui ne sont pas titulaires d'une charge comme les avocats, leur activité bien que réglementée et soumise au contrôle d'un ordre professionnel, a un caractère plus libéral que celle des titulaires de charge comme les Notaires ou les Huissiers que l'on appelle encore «Officiers Ministériels». En effet, si les Notaires principalement et les Huissiers accessoirement, peuvent intervenir dans de nombreux actes (contrats de mariage, donation, actes de vente d'immeubles, successions pour les principaux actes dévolus aux Notaires, constats de toute nature pour les Huissiers) le fait d'être titulaires de leur charge leur confère des droits mais aussi des obligations. Ils bénéficient de ce que l'on appelle un monopole de la profession, c'est-à-dire qu'eux seuls ont la possibilité de l'exercer, du moins pour certains actes comme les donations et les ventes d'immeubles pour le Notaire. En contrepartie de ce monopole, ils ont l'obligation d'exercer la profession pour ceux qui le leur demandent. Ainsi, ils assument, dans une certaine mesure, le service public comme par exemple lorsque pour le Notaire, dont la place en France est importante, il doit conserver les actes qu'il a établis et leur confère ainsi un caractère authentique.

Ce qui signifie qu'un tel acte ne peut comme n'importe quel autre acte passer entre deux particuliers par exemple être remis en question quant à sa forme ou son contenu. Cela constitue donc une sécurité non négligeable pour ceux qui recourent à ses services.

L'HUISSIER ET LES CONSTATS

Pour l'Huissier, on retrouve une situation similaire dans la mesure où les constats établis par lui font foi jusqu'à preuve du contraire et ont un caractère authentique. Là également de tels constats (états des lieux principalement mais aussi constats

IGNORER SES HOMMES

prérogatives. D. Paris du service juridique nous décrit succinctement ces professions juridiques afin de mieux faire discerner les différences entre ces professions.

d'accident) confèrent une certaine sécurité à ceux qui les demandent puisque par définition, ils ne peuvent faire l'objet de contestation. Pour cet Officier Ministériel, l'exercice d'une parcelle du service public est également représentée par le monopole qu'il a, de remettre des actes dits extra-judiciaires, comme les assignations à un procès par exemple.

Les autres Officiers Ministériels comme les Commissaires Priseurs, les Avoués de Cour d'Appel, peuvent être également cités mais leur rôle est plus limité et présente ainsi moins d'intérêt.

DE L'AVOUÉ AU COMMISSAIRE PRISEUR

L'Avoué de Cour d'Appel a le monopole de la représentation devant la Cour d'Appel, c'est-à-dire qu'en cas d'appel interjeté ou en langage courant «faire appel», on doit obligatoirement recourir à lui.

Il en est de même des Commissaires Priseurs qui bénéficient eux d'un monopole auprès des salles de vente aux enchères publiques ; leur rôle consiste à diriger la vente mais aussi et cela est moins connu, à estimer la valeur des objets ainsi mis en vente, ce qui leur confère en plus une certaine compétence artistique.

AVOCATS ET CONSEILLERS JURIDIQUES

Après avoir vu les principaux Officiers Ministériels, il reste la deuxième catégorie, c'est-à-dire les non titulaires de charge. Pour ceux-ci, comme les Avocats et les Conseils Juridiques, leur activité est beaucoup plus générale, aussi nous ne l'aborderons pas dans le détail.

C'est ainsi que leur activité s'inscrit dans tous les domaines du droit avec une spécialisation plus ou moins poussée pour certains d'entre eux (conseil fiscal par exemple). Certains donnent plutôt des consultations juridiques et ont une action de conseil comme leur nom l'indique d'ailleurs ; c'est le cas des conseils juridiques plus axés généralement sur le droit des affaires et pour d'autres, comme les

c'est le cas devant un Tribunal d'Instance par exemple, mais devant un Tribunal de Grande Instance le recours à un Avocat est obligatoire, son rôle pouvant être alors de vous représenter ou de vous assister selon que vous aurez choisi ou non de vous défendre vous-même, ce dernier principe valant dans toutes les procédures. Cette obligation de recourir à l'Avocat a pour objectif de ne pas entraver par une lenteur qu'en découlerait, le fonctionnement de la justice.

Avocats leur rôle au-delà de leur devoir de conseil, est de représenter et plaider devant le Tribunal, mais cette facette de leur activité a de plus en plus tendance aujourd'hui à s'effacer au profit d'une activité de conseil. Il faut cependant savoir que devant un Tribunal, chacun a la possibilité de se défendre lui-même,



CICCIONE-RAPHO

D. BERRÉTTY-RAPHO

vous planter les choux

TOUT D'ABORD, UNE MISE AU POINT :

Il y a souvent loin de la littérature au résultat. Fleurs ou légumes, la réussite n'est qu'au bout d'un travail patient et minutieux. Les facteurs qui interviennent dans la croissance des plantes sont tellement nombreux (région, climat, sol, préparation de la terre, choix des graines, etc...) que l'expérience personnelle est primordiale, mais l'expérience, ça s'apprend !

plantons

PRINTEMPS, EPOQUE DES SEMIS :

En semant le même jour plusieurs variétés de précocités différentes, chaque espèce viendra à maturité ou fleurira au bout d'une durée différente. La récolte se fera sans interruption, la floraison s'étalera sur plusieurs semaines. En espaçant les semis de quelques semaines, chaque espèce prendra la relève de la précédente.

un truc

Pour mieux utiliser l'espace, mêlez aux graines d'oignons quelques graines de laitues et de radis à récolter avant qu'ils n'aient pris un développement qui puisse empêcher celui des oignons.

règle importante

Recouvrez les graines d'un minimum de terre. Sur les plus fines, quelques millimètres suffisent.

les semis

Oh pas seulement vos choux ! Vos fleurs aussi. Rubrique déplacée direz-vous !

Que non !

Nous ne voulons pas concurrencer les ouvrages spécialisés nombreux en librairies ni même jouer les Nicolas, Michel et autres jardiniers célèbres. Vous avez peu de temps à consacrer à votre jardin ? Les cultures printanières sont les plus utiles et les plus faciles. Si nous pouvons vous aider...

LE REPIQUAGE :

La pratique du repiquage (fleurs ou légumes) permet d'obtenir des sujets plus trapus et plus robustes. Les plants développent un grand nombre de racines.

un truc

Le meilleur moment pour repiquer, c'est au déclin du soleil et de préférence quand cela est possible, par temps couvert.

LES CULTURES ÇA S'ENTRETIENNENT :

Les mauvaises herbes s'éliminent par SARCCLAGE. La fraîcheur du sol se maintient par le binage qui modère l'évaporation du sol.

règle importante

Le binage s'effectue après la rosée, quand les plantes ne sont plus mouillées.

Le sol se durcit ?

Il faut biner à nouveau ; le binage est aussi utile dans les terres légères que dans les terres fortes.

dicton

Un binage vaut deux arrosages.

HISTOIRE D'EAU :

Aussitôt les semis terminés, il faut BASSINER, c'est-à-dire pulvériser une petite quantité d'eau simplement pour dégourdir la graine et l'obliger à germer. Quant les plants grandissent, un MOUILLAGE (ou arrosage léger) suffit. Les sujets adultes ont besoin d'un ARROSAGE copieux.

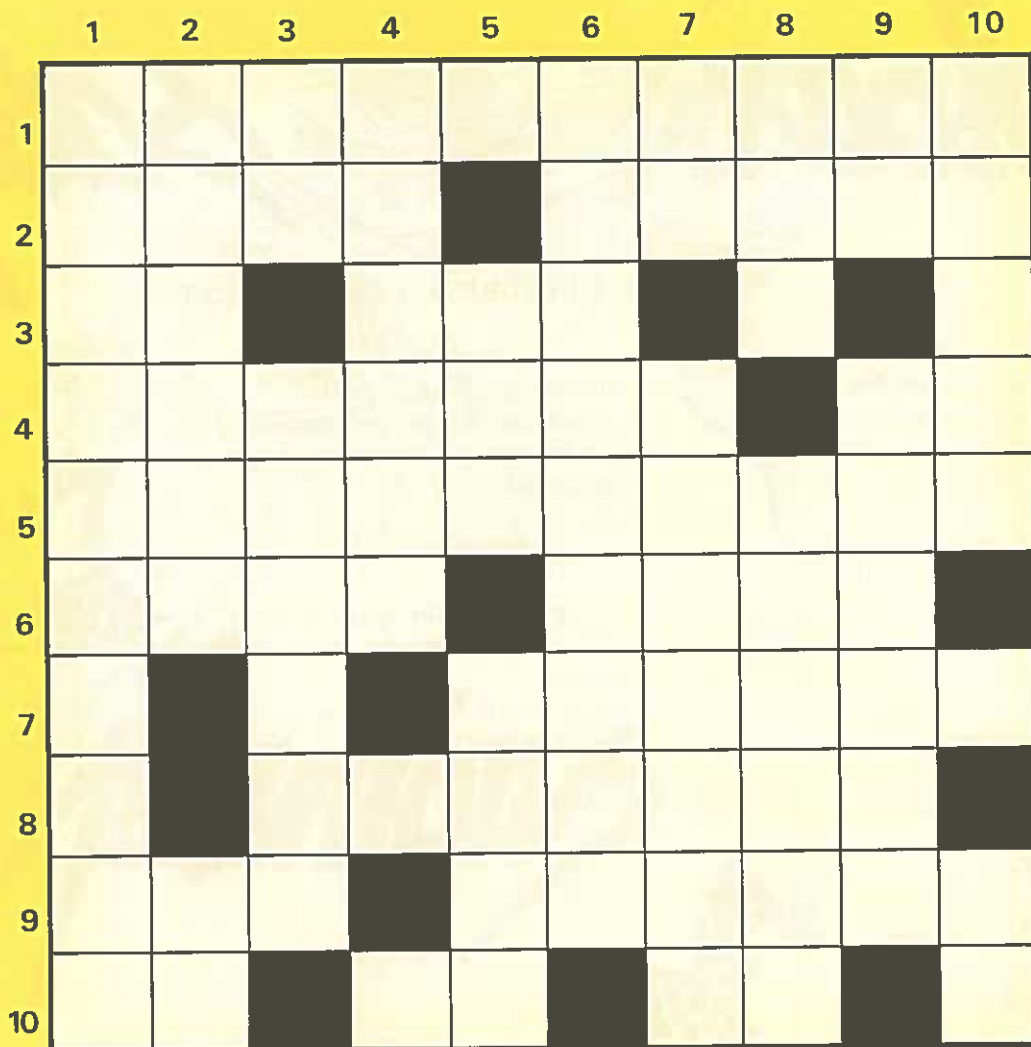
règle importante

L'eau doit toujours être à une température proche de celle de l'air. L'eau doit attendre l'extrémité des racines.

LA LUNE ET LES SEMIS !

La lune influe-t-elle sur la croissance des plantes ? Des observations sérieuses prouvaient le contraire.

Mais chacun peut rester ... planté sur ses positions dans ce débat !



MOTS CROISES

HORIZONTALLEMENT

- 1 - Maisons des réguliers.
- 2 - Un amour d'enfant - Garant.
- 3 - Ordre de marche - Possessif.
- 4 - Bénéficia du droit d'asile - Romains.
- 5 - Étoiles de seconde grandeur.
- 6 - Bien que riverain, cet hôtel a connu des débordements qui ne devaient rien aux crues de la Seine. S'accommode bien des petits pois.
- 7 - Canal.
- 8 - Prénom.
- 9 - Lis sans ordre - Elles sont brouillées bien souvent, ici aussi.
- 10 - Avoir passé - Demie tour italienne - l'autre moitié.

VERTICALEMENT

- 1 - On y travaille pour la peau.
- 2 - Il arrose Antioche - Participe passé.
- 3 - Jeu d'eau - Oiseau à qui on a coupé la queue.
- 4 - Fleurs.
- 5 - Spécialité - Pétille.
- 6 - Filets pour prendre les perdrix.
- 7 - Conjonction - Tables de travail.
- 8 - Sigle du Moyen-Orient - Donne dureté et élasticité.
- 9 - Terre retournée - Conifères exotiques.
- 10 - Terrain ensemencé - Préfixe de cessation.



NAISSANCES

Katy, fille de M. LEVASSEUR
Yann, le 10 2 83.
Dauphine fille de M. de Sèze M.
Antoine, le 3 3 83.

DÉCES

M. GUEGAN Désiré (SP/LM), le
17 2 83.
M. MARTINO Michel (pré-retraité
depuis le 1 1 83), le 24 2 83.
M. VÉRON Martial (pré-retraité
depuis le 1 1 83), le 25 3 83.

En application d'une Convention
d'Allocations Spéciales du Fonds
National de l'Emploi signée le
29 12 82, les personnes suivantes
sont parties en pré-retraite le
31 mars 1983.

ALAMINOS José
ALAMINOS Vincenta
ANDRJEZAK Joseph
ARCE Manuel
BALAINE René
BARBEAUX Désiré
BAUDCHON Pierre
BAUDRY Marcel
BENECHÉ Jeanine
BENMEZIANE Abdallah
BOISBUNON Michel
BOULLONNOIS Guy
CARRAPICO Bento
COUDOUX Violette
DANEL Lucien
DERVILLE Albert
DESJARDINS André
D'HARDIVILLERS Aimé
DUBOIS Serge
DUCHÈNE Pauline
DUMONT Maurice
DUTOT Gabriel
FERRAH Ahmed
FOURMANOIT Raymond
GASPARIK Ginette
GUILLER Jacques
HAINSELIN Pierre
HELLER Jean
JARDIN Georges
JONGLEUX Nelly
JOUAN Ange
KAFU Bouguerra
KOTLEROWSKI Prokop
KUZNIK Geneviève
LEMAITRE Victor
LESBROUSSART Robert
LINKES Joseph
LOISON Robert
MALEZIEUX Gilbert
MARTEL James
MECHO ROMERO José
MOYA Manuel
OBRY Henriette
OBRY Robert
PARMENTIER Marcel
PASSOIT René
PASTIER René
PATIN Jacques
PETIT André
RABACHE Jean
RAULT Bernard
ROGER André
ROYER Paulette
SEGUILLON Bernard
SELLIER Roland
SJUKOWA Maria
TESTARD Henri
THEODULE Marcel

Solution p. 36



LE CARNET DE CLAL INFO

FONTENAY

NAISSANCES

Jérôme, fils de Mme CHATILLON DONATIENNE, (Sce Thermo-métrie), le 21 1 83.
Battina, fille de M. DELHAIE Dominique (Direction), le 23 3 83.
Geoffroy, fils de M. BAUDUIN Jean-Luc (Sce Développement) le 25 3 83.

DÉPART EN RETRAITE

Mlle COLLIN Paulette (Sce Contacts Montés), le 24 12 82.

DÉCÈS

Mme PREHU Marie-Louise, mère de Mme MATHIAS Gisèle et grand-mère de M. MATHIAS Thierry (Sce Cts Martelés), le 29 3 83.

HDZ

NAISSANCE

Mélanie Agnès Anna, fille de M. WALS (Sce Produits Industriels) le 11 2 83.

RETRAITE

M. B. DE KNIJFF (Sce Export), le 1 4 83.

LYON

NAISSANCES

Mathias, fils de Mme BARTHELEMY (Sce LAX/AP), le 4 11 82.
Aurélien, fils de M. CONTRERAS (Sce LAX), le 19 1 83.

NOISY-METALLURGIE

NAISSANCES

Ines, fille de M. ZAATRA (Sce Mét. Frit.), le 11 1 83.
Cyril, fils de Mme PETIT (Sce Tréf. Platine), le 6 2 83.
Diamvendou, fils de M. DIAO (Sce Lam. Argent), le 1 3 83.
Magou, fils de M. TRAORE (Sce Entretien), le 9 3 83.
Cyndie, fille de M. ANNEQUIN (Sce Platine), le 14 3 83.
Céline, fille de M. GALLET (Sce Or Apprété), le 26 3 83.
Mireille, fille de M. LECOUSTRE (Sce Or Apprété), le 26 3 83.
Coundo, fils de M. KEBE (Sce Lam. Argent), le 28 3 83.
Aminata, fille de M. SIBY (Sce Fond. Argent), le 27 3 83.

RETRAITES

Mme CAILLEAU Yvonne, le 12 1 83, entrée le 24 9 62.
Mme GUIBERT Lucie, le 31 1 83, entrée le 22 3 55.
Mme BOULNOIS Suzanne, le 31 1 83, entrée le 5 6 64.
M. ULRICI Jean, le 11 3 83, entré le 17 1 69.

NOISY-AFFINAGE

NAISSANCES

Mohamed, fils de M. AMINE (Sce Platine), le 21 1 83.
Florent, fils de M. DEMESMAEKER (Sce Electro-argent), le 17 2 83.

DÉCÈS

Mme FALLY Eugénie mère de M. FALLY (Sce Laboratoire), le 3 2 83.

RETRAITE

Mme TESTORI Antoinette (Sce Cantine), le 31 12 82, entrée le 3 2 64.

SEMPA

MARIAGES

SIEGE SOCIAL
M. NIEVES FRONTAL Terceho avec MIGUEL ANGEL, le 18 3 83.

USINE DE VALLECAS
IGUEL ANGEL SANZ Zafra avec MARI NIEVES, le 18 3 83.

NAISSANCES

SIEGE SOCIAL
Cecilia de M. LUISA LOPEZ GARCIA, le 23 2 83.
Javier de NATIVIDAD GARCIA PADILLA, le 22 3 83.

FCA VALLECAS
Yholrylo de ANTONIO ARILLO VALDIVIA, le 31 12 82.
Manuel de ELISA CABAHIL GONZALEZ, le 9 3 83.
Frédéric-Michel, de MICHEL BERTHE, le 16 3 83.

BARCELONA
Oriol-Tomas de RAMON ENFEDAGUE ARNAU, le 17 1 83.

RENTRÉES A LA SOCIÉTÉ

SIEGE SOCIAL
RENTRÉES A LA SOCIÉTÉ
SIEGE SOCIAL
MOISES DIEZ MARTIN le 17 1 83.

DÉPARTS DE LA SOCIÉTÉ

SIEGE SOCIAL
MANUEL MIRALLES SANGRO, le 16 12 82.
JUAN A. GOMEZ RODRIGUEZ, le 10 1 83.
JUAN M. NAVARRORMILLA, le 27 1 83.
RAMON SERRA GRAUS, le 28 2 83.

BARCELONA
EUSEBIO LATORRE ALARCON le 31 12 82.
ENRIQUE MARTIN TERUEL, le 31 12 82.
EMILIO IZQUIERDO ALONSO, le 31 12 83.
DANIEL PALLARES SALVAT, le 21 2 83.

FCA VALLECA
JESUS GARCIA MARCOS, le 30 12 82.
MANUEL PEREZ SANCHEZ, le 21 1 83.
OVIDIO BAYON DESCALZO, le 28 2 83.
AMPARO OTERO DOMINGUEZ le 16 3 83.
FCA HOSPITALET
ANGELA SANZ PARES, le 25 2 83.

SIEGE

NAISSANCES

Julie, fille de M. et Mme VAN DE VELDE (Sce LAX), le 20 12 82.
Grégory, fils de M. JURQUET (Sce AI), le 22 12 82.
Anne-Sophie, fille de M. DRUBAY (Sce LO), le 3 12 82.
Laure-Hélène, fille de M. BALOCHÉ (Sce LAX), le 26 12 82.
Nadège, fille de M. TARKOWSKI (Sce F), le 24 12 82.
Julien, fils de Mme NIRO (Sce LAX), le 23 1 83.
Benjamin, fils de Mme LEHOULLIER (Sce BD), le 29 1 83.
Haïna, fille de M. MARBOEUF (Sce LAX), le 5 2 83.
Arnaud, fils de M. CHASSAC (Sce LAX), le 10 2 83.
Céline, fille de M. CROMBEZ (Sce LAX), le 20 3 83.
Joël, fils de Mme LEGRAND (Sce AI), le 26 2 83.
Guillaume, fils de Mme LABOUREIX (Sce DP), le 23 3 83.

DÉPARTS EN PRÉ-RETRAITE
Mme ROUSSEAU (Sce LO), le 31 10 82.
M. PARREY (Sce SP), le 31 12 82.
Mme RITEAU (Sce SP), le 31 12 82.
Mme HELIN (Sce AI), le 31 12 82.
M. MAS (Sce DP), le 31 12 82.

M. VAGNER (Sce LAX), le 13 1 83.
Mme BABISE (Sce S), le 31 1 83.
Mme MARTIN (Sce DP), le 28 2 83.
Mme POMMEAU (Sce AI), le 28 2 83.
M. VERGER (Sce LAX), le 28 2 83.
M. CHAMPIGNEULLE (Sce AI), le 28 2 83.
M. LETOURNEUR (Sce AI), le 28 2 83.
M. POGI (Sce LMX), le 28 2 83.
M. BOUCHE (Sce AI), le 28 3 83.

TOULOUSE

RETRAITE

M. Robert MATHEY, le 1 4 83.

VIENNE

NAISSANCES

Mohamed, fils de M. EL MACHI-MOCHAMMED (Sce Préparation Cendres), le 4 12 82.
Djemel, fils de M. BOURHALI Khair (Sce KP), le 4 12 82.
Adil, fils de M. EL HASSOUNI Abbès (Sce KP), le 21 12 82.
Rachida, fille de M. LOUFTI Mohamed (Sce Fonderie), le 6 1 83.

DÉPARTS EN PRÉ-RETRAITE
M. BAYLE Aimé (Sce KP).

VILLEURBANNE

MARIAGE

M. BENZAHOUANE Houcine (Sce Tréfilerie) avec Mlle HERTANI Fadila, le 29 1 83.

PRÉ-RETRAITE

M. LOPES JOSE (Sce Argenture), entré le 30 9 69, sorti le 31 1 83.
M. Luis VENANCIO (Mécanicien d'entretien), entré le 31 7 67, sorti le 28 2 83.
M. BOURNIER Léon (Chef d'équipe), entré le 26 3 53, sorti le 31 3 83.
M. MAITREJEAN Bernard (Cadre Commercial), entré le 16 10 47, sorti le 31 3 83.

GAGNEZ DE L'ARGENT AVEC VOTRE ARGENT

Plus d'argent moins de fixateur

Dans votre machine de développement, la teneur en argent de la cuve de fixage est de 6 grammes par litre, et environ 15% de cet argent est entraîné par les films dans l'eau de lavage.

Désormais, le dispositif PURHYPO Régefix permet de réduire cette teneur à 1 gramme litre, d'où un gain de récupération d'argent de 10 à 15%. De plus, l'efficacité du fixage est améliorée, le lavage des films est plus complet, la pollution est considérablement réduite, et il est possible d'économiser de 25 à 50% de bain fixateur.

PURHYPO :

L'expérience et la maîtrise
de l'électrolyse.



PURHYPO

Dispositif
de recyclage du bain fixateur
et de récupération d'argent

PURHYPO : 31-33, rue de la Couture - Silic 118 - 94513 RUNGIS CEDEX - Tél. : 686.27.69

Département du COMPTOIR LYON ALEMAND LOUYOT

13, rue de Montmorency - 75139 Paris Cedex 03 - Tél. : 277.11.11 - Télex : 220 514 CLAL - F