BULLETIN TRIMESTRIEL
pour la FORMATION
des MEMBRES ACTIFS

AGIR

UNE GRANDE CAMPAGNE D'ANNEE

LA SOIF D'EN SORTIR, LA PASSION D'INFORMER,

AVEC VIE LIBRE, L'ENTREPRISE SE PENCHE SUR SON PROBLEME - ALCOOL

Sommaire

Page 2.
Les infos du mouvement
Des dates à retenir.

Page 3.
Edito

Pages 4 à 7.
L'action au travail.
Une proposition d'animation de la campagne d'année.

Page 8.
Les partenaires dans l'entreprise.

Pages 9 à 11.
Plan de travail pour une journée d'étude.

Pages 12 et 13.
Vie Libre et le RMI dans le Finistère.

Page 14.
Colloque : Les thérapeutiques de l'alcoolisme

Page 15.
Comment travailler avec la presse locale.

Page 16.
Pub documentation

Supplément à Libres N° 185

N° 140 - 1er trimestre 1991

INFOS EN VRAC

Du fait du nombre accru de Commissions en raison de «l'Action au travail», de «l'Europe 92» et de la préparation du «40ème anniversaire de Vie Libre», la Commission «AGIR», constituée à 90% de bénévoles du mouvement, se trouve confrontée, pour ce début d'année, à de grandes difficultés dûes à la surcharge de travail.

Nous nous en excusons auprès des lecteurs et des abonnés qui sont, de toutes façons, ASSURES DE RECEVOIR leurs QUATRE «AGIR» annuels, en 1991.

Une nouvelle formule d'AGIR pour 1992 est à l'étude (en particulier avec l'équipe des permanents), qui devrait satisfaire tous les militants. Nous en reparlerons ...

TOUS NOS VOEUX A LA SECTION DE DOULLENS (SOMME) qui vient d'être reconnue à l'unanimité lors du dernier Comité National.

Cette année, le Conseil National aura lieu à LA POMMERAYE (près d'Angers en Maine et Loire) Les 26 et 27 octobre 1991

Les commissions de travail du Comité National

Commission paritaire
(Employeur)
Responsable: Daniel Gilet.
Secrétaire: Louis Jonquet
Membre Maurice Brunon
(Salariés)
Pierre Boidin
Martine Guy (suppléante)

Commission Femmes
Responsable : Christiane Beaufrère
Secrétaire : Prime Druesne
Membres : Suzanne Brabant, Marie-Claude Culcasi, Francine Brunon, Francine Vandersluys, Berthe Chamiot-Clerc, Thérèse Grelier.

Commission Action au travail
Resp: Daniel Gilet
Sec: Jeannine De Wilde et Claude Le Dréau
Membres : Roger Culcasi, Albert Grelier, Bernard et Francine Vandersluys, Denis Chamiot-Clerc.

Commission Jeunes
Resp : Daniel Cormier
Sec : Hélène Noêl
Membres : Roger Culcasi, Jean-Claude Bel, André Talvas, Monique Gilet.

Commission Finances
Resp : Jean-Michel Brossier
Membres : Roland Philippe, Louis Jonquet, Giovanni Bruscino.

Commission Formation
Resp : Bernard De Wilde
Membres : André Vuillier, Bernard Vandersluys, Jean-Michel Brossier, Daniel Ferreira, Eugène Scolan, Jean Pinatel.

Commission Presse - Propagande
Resp. Albert Grelier
Membres : Elisabeth Brossier, Patrick Théret, Pierre Matis, André Vuillier, Irène Pouce, Daniel Gilet, Armand Beaufrère

Commission de Conciliation
Resp. Roland Philippe
Sec :Jean-Michel Brossier
Membre : André Vuillier

Commission Charte
Décentralisée dans le Pas de Calais
André Talvas, Maurice Brunon, Michel Dallongeville, André Levert, Bernard Vandersluys, Pierre Boidin.

Commission Europe 92
Resp. Bernard De Wilde
Membres : Maurice Brunon, Albert Grelier, Christian Javelot, Equipe Vie Libre de Belgique.

Commission 40ème Anniversaire
Décentralisée dans la Loire Atlantique : Alain Quéré, Eugène Scolan, Daniel Cormier, Christian Javelot.

Commission Prisons
Resp : Toussaint Herault
Sec : Yvon Payeur
Membres : Benoit Payrard, Paulette Sciault, Gérard Geoffroy.

DES DATES A RETENIR

Stage 1er degré à Reims du 10 au 15 juin 1991

Stage 1er dégré à Wattignies du 1er au 6 juillet 1991 s'inscrire auprès de la région Nord.

Stage 1er degré à Dinard du 30 septembre au 5 octobre 1991

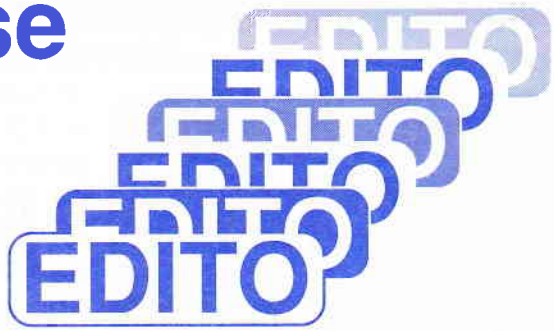
Stage 2ème degré à Voiron du 25 au 30 novembre

Pour mémoire la commission Prisons communique :

Week-ends de travail POUR LE NORD DE LA FRANCE Les 7 - 8 - 9 juin 1991 à Montry (Seine et Marne)

POUR LE SUD DE LA FRANCE Les 21 - 22 - 23 juin 1991 à Nîmes

Entreprise espace à découvrir



Agir à l'entreprise c'est s'ouvrir sur la communication. Chaque structure doit mettre en oeuvre l'objectif d'action 1991 décidé au dernier Conseil National. Quelle que soit l'initiative réalisée, ce sera un pas de fait vers ce nouvel objectif.

L'année 1991 nous donnera l'occasion d'affirmer notre présence dans l'entreprise, pour aujourd'hui, mais aussi pour demain. En effet, du côté des partenaires sociaux, chaque initiative aura des retentissements certains, dans les mois et années à venir. Déjà,certaines entreprises sont d'accord, pour qu'une information se mette en place.

Au niveau national, nous sollicitons le parrainage du ministère du Travail, pour réaliser une table ronde avec l'ensemble des organisations syndicales, le CNPF, les inspecteurs et médecins du travail, etc. Cela devrait nous permettre une ouverture importante pour nous aider à poursuivre dans le temps l'action de Vie Libre auprès des travailleurs. Un coup de pouce à ne pas négliger.

Chaque structure et son potentiel militant devra aborder avec dynamisme et optimisme cet objectif d'action pour mettre en valeur Vie Libre, son action d'information et de prévention, en insistant sur le relais indispensable que représentent nos équipes de base et nos sections.

Un exemple, parmi tant d'autres, de travail collectif, qui s'est passé à la société "Air Liquide" de Lyon. Dans cette entreprise, il y avait quelques accidents du travail avec des problèmes d'alcool sous-jacents. Un délégué syndical a demandé conseil à Vie Libre. Une première rencontre eut lieu avec le directeur : présentation de Vie Libre; accord du Directeur pour que des rencontres aient lieu avec les élus CHS, l'assistante sociale (très motivée par le problème), les cadres, la maîtrise, l'infirmière, le médecin du travail. Passage du film «C'est l'heure».

Réunion de plusieurs groupes de travail, puis décision de passer le film, par secteur de travail, avec des petits groupes de salariés. Atmosphère tendue au départ, mise à l'aise de ces derniers, discussion à partir d'un «Libres» et des 14 propositions Vie Libre. Le collectif Vie Libre, ainsi que les partenaires de L'Air Liquide sont assez satisfaits de cette première. Nous avons remercié comme il se doit l'équipe qui a facilité cette initiative qui en appellera d'autres dans cette entreprise, mais aussi dans d'autres entreprises du secteur. Il faut semer, si nous voulons récolter.

Voila sans prétention, un exemple parmi tant d'autres, pour bien montrer qu'il est possible que Vie Libre soit partenaire dans l'entreprise (à condition de se mobiliser). A l'aube du 21ème siècle, c'est déjà une réalité ...

Daniel Gilet.

Propositions de l'équipe des permanents

PRESENTATION GLOBALE
PLAN DE TRAVAIL

1ère étape
Sensibiliser
La motivation pour une campagne

2ème étape
Regarder (1ère partie)
Les manifestations de l'alcoolisation et de l'alcoolisme

3ème étape
Regarder (2ème partie)
Les réactions, face à l'alcoolisation et à l'alcoolisme.

4ème étape
Analyser
Les orientations à retenir

5ème étape
Décider
Les opérations à lancer

6ème étape
Réaliser
La progression des actions

7ème étape
Evoluer
La promotion par la réflexion et l'action

8ème étape
Evaluer
L'estimation des résultats et perspectives d'avenir

***Note** : Il s'agit bien de propositions... C'est certain, l'action en entreprise ne doit pas être lancée à la légère... Mais là où le «terrain est prêt», on n'attendra pas Septembre-Octobre pour réaliser des projets*

L'alcool : brisons le silence dans l'entreprise»

«L'entreprise... un champ d'action à reconquérir» Une campagne d'année en huit étapes Huit thèmes d'étude, pour les réunions d'équipe de base ou de section... que l'on pourra adapter et utiliser pour l'organisation de journées d'étude.

1ère étape

SENSIBILISER

La motivation pour une campagne

1) Qu'entendons-nous par «entreprise» ?
Citons les divers milieux de travail que nous connaissons, en particulier sur le territoire de l'équipe de base ou de la section et là où les membres travaillent.

2) Selon l'avis de chacun :
«Pourquoi l'action de Vie Libre dans l'entreprise est une dimension importante de la vie du mouvement, de son dynamisme, de son développement, de son avenir» ?

3) La plupart des participants ...
qui n'exercent pas, ou n'exercent plus une profession, n'ont-ils pas un ou plusieurs «milieux de vie» dans lesquels ils peuvent agir (par exemple : dans un club de 3ème âge, durant un stage d'insertion, dans un mouvement, dans une association de quartier). Citons-les...

4) Au total, combien ...
d'entreprises, de milieux, de groupes avons-nous cités ?
Cela représente combien de personnes auprès desquelles des actions sont déjà en cours, ou sont possibles (ou sont souhaitées, mais difficiles à réaliser).

2ème étape

REGARDER (1ère partie)

Les manifestations de l'alcoolisation, de l'alcoolisme

Comment se déroule l'alcoolisation dans l'entreprise, ou bien dans tel «milieu» où je vis, do nt je fais partie (ce sont les associations, organismes, groupes évoqués le mois dernier). Donnons des faits...

Y-a-t-il des différences dans l'alcoolisation, selon les services de l'entreprise (ateliers, bureaux), selon la place dans la hiérarchie, selon l'âge et le sexe ? *(Question qui peut être traitée en même temps que la précédente).*

Cette alcoolisation est-elle la même qu'il y a 10 ou 20 ans ?.. Citons des changements.

Les malades alcooliques sont-ils nombreux ? Quelles sont les conséquences de l'alcoolisme : pour les personnes malades, pour les collèges immédiats et pour le fonctionnement de l'ensemble de l'entreprise ?

Question complémentaire de la précédente : **comment réagissent, face aux malades de l'alcool,** les collèges, les représentants du personnel, le service médical, le service social, le C.H.S.C.T., la direction... les militants de Vie Libre ou les adhérents d'une autre organisation de lutte contre l'alcoolisme? Donnons des faits...

Note :

1) Nous pouvons inviter à l'une ou l'autre de nos réunions d'équipe de base ou de section des personnes extérieures, sensibilisées aux problèmes de l'alcoolisme dans l'entreprise : ce peut être un délégué (du personnel ou syndical), un membre du C.H.S.C.T. un médecin du travail, une assistante sociale, ou une infirmière d'entreprise.

2) Cette étape et les suivantes, vont nous amener à parler de faits très précis concernant telle ou telle entreprise. Il nous faudra rester discrets, surtout en ce qui concerne certains aspects graves de l'alcoolisation et de l'alcoolisme.

Ce n'est pas en divulgant à l'extérieur les erreurs et faiblesses d'une entreprise, que nous y serons admis pour mener des actions d'information, de prévention, ou visant la guérison.

3ème étape

REGARDER (2ème partie)

Les réactions, face à l'alcoolisation et à l'alcoolisme.

A ma connaissance, **dans l'entreprise où je travaille** dans les groupes que je fréquente, quelles sont les actions qui ont déjà été menées pour faire diminuer l'alcoolisation (donnons des faits d'actions individuelles, d'actions plus collectives, des faits concernant l'évolution du réglement intérieur, la surveillance, l'évolution des mentalités, etc..

Face aux actions menées pour réduire l'alcoolisation, durant ces dernières années, a-t-on obtenu des résultats ? Evoquons concrètement les succès et les échecs...

Face aux personnes malades de l'alcool d'une façon constante, (malades chroniques), ou occasionnellement en état d'ivresse, qui agit et réagit ? Comment ? Avec quels résultats ? (approfondissement d'une question abordée le mois dernier).

Comment se déroule l'accueil du (de la) collègue devenu nouvellement abstinent, après une cure ou non. Il est accueilli dans le silence, avec de la sympathie, des encouragements, de la méfiance, de l'ironie, dans l'attente de la rechute ?

4ème étape

ANALYSER

Les orientations à retenir

Pour cette 4ème étape, il est particulièrement important de se reporter à **ce qui a été dit durant les réunions précédentes** (Rappel : d'où l'utilité du compte-rendu et l'importance du rôle du secrétaire, y compris dans les réunions d'équipe de base).

Pendant les 2ème et 3ème étapes**, nous avons regardé l'alcoolisation, l'alcoolisme et ses conséquences,** les malades alcooliques, les actions menées dans l'entreprise (et, aussi, celles menées dans d'autres milieux).

Les actions, évoquées les mois précédents, pour une diminution de l'alcoolisation, ont abouti à des succès ici, à des échecs ailleurs**. Analysons ces résultats.** Pourquoi a t-on réussi ? Pourquoi n'- t-on pas abouti..., ou a t-on échoué ? Quelles leçons en tirons-nous pour lancer, ou proposer de faire lancer, des actions visant la prévention ? Qui peut, qui veut mener de telles actions ?

L'action auprès des malades alcooliques a abouti à des guérisons et à des promotions (dans les divers sens du mot : promotion «humaine», «professionnelle», «sociale»), mais aussi, en certains endroits, à de véritables dénonciations, à diverses formes de répression, de suspicion... (C'était l'objet de l'étape précédente).

Pourquoi ces bons résultats ? Pourquoi ces mauvais résultats ?

Pour être efficace, pour rester conforme au respect des personnes et à l'esprit de la Charte **: comment, dans une entreprise, peut agir un membre de Vie Libre** (qu'il soit buveur guéri ou sympathisant actif), en vue de la guérison ?

Précisions : *Comment peut-il, devrait-il agir personnellement ? Avec qui et comment peut-il, devrait-il, collaborer, pour augmenter les chances de réussite (en vue d'un traitement précoce de collègues, pour un bon accueil au retour de cure).*

5ème étape

DECIDER

Les opérations à lancer

Les divers aspects de l'action dans l'entreprise, que nous étudions depuis plusieurs mois, nous ont montré qu'**il s'agit d'une action importante**, absolument dans la ligne de notre mouvement, dans l'esprit de la Charte.

Nous avons vu, aussi, que les **plans de prévention, de détection et de guérison ne doivent pas être lancés «à la légère»**.. que le membre de Vie Libre ne doit pas agir n'importe comment, ni collaborer avec n'importe quel partenaire.

Maintenant que nous avons pris un long temps d'observation et de réflexion, **voici venu le moment de passer à l'action** : lancement de nouvelles actions ici, relance, réajustement ailleurs... car, bien sûr, on n'a pas attendu 1991 pour commencer l'action dans l'entreprise.

A la lumière de tout ce que nous avons déjà constaté ou réalisé dans le passé, à la lumière de ce qui a déjà été mené par d'autres, à la lumière des principes que nous avons déterminés : **quelles actions décidons-nous ?** Pour quelles entreprises (ou groupes, ou associations) ?

Sous quelles formes ? A quel titre ?... Au nom du mouvement ? Avec des structures de l'entreprise ? Lesquelles ? On pourra choisir d'améliorer des actions déjà en cours ou envisager d'en entreprendre ailleurs.

Les formes d'action sont très diverses :

Pour la prévention : réunions d'information, affichage, films, diffusion de documentation, modification du règlement intérieur

Pour la guérison : c'est l'action avant, pendant, après la cure, qui devrait faire participer beaucoup de personnes.

A la fin de la réunion, il faut que les décisions prises soient mises par écrit, qu'elles précisent :

les entreprises et groupes retenus

les objectifs que l'on veut atteindre,

les personnes qui vont être davantage responsables de la réalisation de ces objectifs,

les moyens qui seront mis en oeuvre,

les documents, le matériel nécessaires, ceux dont nous disposons et ceux à réaliser ou acheter.

un calendrier (dates ou périodes prévues pour les diverses actions ou les diverses étape sd'une même action).

6ème étape

REALISER

La progression des actions

Nous avons tous le souvenir de **belles réunions après lesquelles les participants étaient enthousiastes**, à cause des beaux projets qui avaient été élaborés... Mais un mois, deux, trois mois après, on en était encore au même point.

Pour que «l'action au travail» constitue un «objectif national», **il faut que tout le mouvement se sente mobilisé.** Il est donc nécessaire que, dans l'équipe de base, dans la section, chacun puisse commencer par suivre le déroulement des actions menées par les autres membres.

Reprenons les actions que nous avons décidé de mener dans telle entreprise, dans tel groupe, dans telle association...

Qui a fait quoi ?
Qui a vu qui ?
Difficultés rencontrées ?
Promesses obtenues ?
Autres nouvelles démarches prévues ?
Espoirs et optimisme ?
Echecs ? Découragement ?
Bonne collaboration avec qui ?
Atouts imprévus ou, au contraire, des difficultés qu'on n'imaginait pas ?

Y a-t-il **des besoins nouveaux** pour mener l'action à bien : documentation, audio-visuel, animateur ?

Y a-t-il **des actions nouvelles,** même très modestes, que tel ou tel a menées dans son entreprise, ou dans un groupe, parce que ces derniers mois il a été sensibilisé par la campagne d'année du mouvement et par tout ce qui se partage au cours des réunions d'équipe de base et de section ?

7ème étape

EVOLUER

La promotion par la réflexion et l'action

«L'action dans l'entreprise» était un objectif qui faisait peur, car **beaucoup trouvaient que c'était une action complexe,** délicate. Et puis, dans les sections, beaucoup de membres ne sont pas en entreprise.

Mais si nous nous sommes réunis chaque mois, si nous avons dialogué et agi en nous inspirant des six étapes déjà proposées, alors nous avons sûrement beaucoup évolué. **Nous avons fait des découvertes,** nous avons entrepris des actions, nous avons collaboré avec des membres de Vie Libre, avec des collègues, des élus, (délégués du personnel, du comité d'Entreprise), l'encadrement, le C.H.S.C.T. (Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail), le service social de

l'entreprise, avec les responsables d'une autre organisation de lutte contre l'alcoolisme, etc...

Chacun exprime les découvertes faites, son évolution, depuis le début de la campagne d'année...
Découverte de **l'ampleur de l'alcoolisme dans des entreprises...**

Découverte de **l'action menée habilement, efficacement, par un membre de l'équipe...**

Découverte **des structures d'une entreprise, du rôle d'un délégué du personnel, d'un membre du comité d'entreprise, d'un délégué syndical.** Amélioration de la confiance en soi, initiatives personnelles, parce qu'on était mieux informé ? **Donnons des faits concernant notre évolution personnelle.**

Cette campagne d'année a-t-elle fait évoluer l'ensemble de l'équipe de base, de la section ? Amélioration de l'ambiance des réunions : davantage de dialogue, d'écoute de l'autre, de solidarité ? de motivation pour l'action ?

Pour l'avenir. Cette campagne d'année ne donne t-elle pas l'envie d'aller plus loin : dans un engagement syndical, en essayant de faire partie du C.H.S.C.T., en me formant davantage (lecture, journées d'étude, stages) ?

8ème étape

EVALUER

L'estimation des résultats et perspectives d'avenir

Rappelons-nous les actions retenues au cours de la 5ème étape.

Durant la 7ème étape nous avons parlé **de notre propre évolution**.

Maintenant, au cours de cette dernière étape **nous commençons à dresser le bilan des actions** réalisées durant cette «Campagne de 1991».

Qu'est-ce qui a été réellement fait, qu'est-ce qui est en cours dans les entreprises, les groupes, (notre action personnelle, ou l'action collective que nous avons suscitée) ?

Quelles modifications constatons-nous ? Par exemple : meilleur dialogue avec des délégués, ou des difficultés nouvelles ? etc... Donnons des faits...

Des réunions d'information, la campagne d'affichage, la diffusion de documentation dans l'entreprise, (s'il y en a eu), ont-elles eu un impact ? **Donnons des faits, des échos reçus.**

Des collègues, des élus, des responsables ont-ils évolué face aux malades de l'alcool : pour les encourager à se faire soigner plus tôt, pour favoriser l'accueil et leur réinsertion après la cure, pour les encourager à faire partie d'un mouvement ?

En conclusion (provisoire)

Y a-t-il des succès, des erreurs, des difficultés, des échecs, des soutiens, qui nous ont particulièrement marqués tout au long de cette campagne ?
Quelles actions sont encore en cours ? ou n'ont pratiquement pas encore été vraiment lancées?
Et pour l'avenir : comment rester sensibilisé à «l'action dans l'entreprise», tout en menant, d'autres campagnes d'année ?

Propositions de l'équipe des permanents

Dans le cadre du nouveau plan de formation, Vie Libre organise pour ses membres, des stages décentralisés organisés par les départements. Des documents existent qui ont été envoyés aux structures départementales. Si, participer à un de ces stage vous intéresse, adressez vous à votre Comité Départemental qui vous donnera tous les renseignements nécessaires.

(Tous renseignements supplémentaires au Secrétariat national)

Les partenaires dans l'entreprise

L'objectif d'action de 1991 est «L'action en entreprise». Mais avec qui ? Nous avons tous entendu parler des syndicats, des comités d'entreprises ou des délégués du personnel. Mais quelles sont leurs fonctions ? Existe-t-il d'autres partenaires ? Comment les aborder ?

Bien connaître l'entreprise pour une action efficace

Quand on va voir un malade alcoolique on essaie de le comprendre, de savoir son histoire, ses centres d'intérêts, pourquoi il en est arrivé à cette situation. Pour aborder une entreprise il faut faire la même chose. Ces renseignements peuvent s'obtenir avant ou pendant les relations. On n'abordera certainement pas de la même façon une entreprise qui fait de la recherche (technicien, ingénieur), d'une banque (employés) ou d'une entreprise de production (ouvriers). On n'abordera pas de la même façon une entreprise dans laquelle les relations entre partenaires sociaux sont «bons» d'une autre où elles sont «conflictuelles».

De quelle entreprise s'agit-il ?

Il faut d'abord connaître l'entreprise. Un certain nombre de points sont importants et vont pouvoir commander des formes de maladie alcoolique. D'abord quel est le personnel, son nombre : cadres, maîtrise, employés, techniciens, ouvriers. Combien y a-t-il d'hommes et de femmes dans la société? Qu'est-ce qu'elle produit ? Est-ce une entreprise qui transforme un produit (automobile), de services (magasins, banques, etc...), de recherche. Les relations entre les salariés et l'entreprise sont de quel type? Y a-t-il des partenaires sociaux dans l'établissement ? Sa situation économique est-elle bonne ? Des licenciements en prévision, même lointains, peuvent engendrer un climat malsain facteur de maladie.

Les organisations syndicales

Dans beaucoup de grandes ou de moyennes entreprises il existe des organisations syndicales qui, dans la plupart des cas, coordonnent l'action des autres structures : délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène et sécurité. Il a fallu attendre 1970 pour qu'elles soient reconnues dans l'entreprise. Si les patrons ont mis longtemps à les accepter c'est qu'elles représentent un contre pouvoir organisé. Les délégués syndicaux sont désignés par les syndicats. Elles ont des représentants dans toutes les autres structures et elles sont souvent les partenaires privilégiés des directions. Dans ces entreprises, si les organisations syndicales ne sont pas d'accord il sera très difficile de pénétrer.

Les délégués du personnel

Les délégués du personnel sont les premiers représentants des ouvriers à avoir été reconnus. Cette reconnaissance s'est faite dans les accords de Matignon après la grande grève de 1936. Ils présentent à la direction toutes les revendications personnelles et collectives des salariés. Ils sont en général bien implantés et sont familiers d'un secteur de l'entreprise. Ils sont élus par les salariés. Dans la fonction d'un délégué entrera comme compétence la défense d'un malade alcoolique devant le chef du personnel.

Le comité d'entreprise

Le comité d'entreprise est un organisme paritaire. Les représentants sont élus par le personnel. Il gère les oeuvres sociales. Il est informé de la situation sociale et économique de l'entreprise par la direction. Il peut influer sur certaines décisions comme la formation permanente. Si on veut qu'un militant Vie Libre ait sa formation payée par le plan de formation, c'est à un de ses délégués qu'il faut s'adresser.

Chaque partenaire a son rôle à jouer

Enfin deux structures qui sont pour nous importantes ; le comité d'hygiène et sécurité et la médecine du travail.

Le comité d'hygiène et sécurité

Le comité d'hygiène et sécurité est élu par les délégués du personnel et du comité d'entreprise. Comme son nom l'indique il a pour fonction d'étudier avec la direction toutes les conditions qui feront que l'hygiène et la sécurité s'amélioreront dans la société. Il peut proposer des formations et des informations. Ces délégués sont les plus à même de comprendre les problèmes que pose la maladie alcoolique dans l'entreprise, de proposer des plans d'information sur ce fléau.

La médecine du travail

Le médecin du travail contacte chaque salarié au moins une fois par an. Il participe au C.H.S. Sans trahir le secret professionnel, il peut être d'une grande utilité pour aider certaines personnes. Avoir une relation de confiance avec lui est très important. Pour rentrer dans l'entreprise faire une carte de relation qui reprenne tous ces éléments permettra d'avoir plus de chances de réussir nos objectifs.

Pierre Matis.

Plan pour une JOURNEE D'ETUDE

Conseils pour l'animation de cette journée

Thème : ***Découvrir les connaissances nécessaires et moyens pour agir en entreprise.***

Objectifs : ***Que chaque participant prenne conscience des capacités qu'il a pour démarrer une action en entreprise.***

Personnes concernées : ***Tous les membres actifs de l'association travaillant en entreprise.***

Moyens : ***Une journée divisée en trois parties : plus la présentation et la conclusion.***

I - Connaissance de l'entreprise en particulier des partenaires sociaux.

II - Manifestation de l'alcoolisation et de l'alcoolisme dans les entreprises.

III - Que peut faire Vie Libre.

Deux personnes pour animer

Il serait souhaitable que l'un des animateurs connaisse les institutions et l'ambiance d'une entreprise.

L'animateur va être attentif à donner la parole à chacun, à aider certains à parler, etc.

Le secrétaire fera les synthèses au tableau et notera ensuite pour aider la progression de la réflexion.

Vous pouvez demander la participation d'une personne extérieure qui joue un rôle précis dans une entreprise : cadre, syndicaliste, personnel médical ou social, suivant la partie 1, 2, ou 3.

A la fin il sera invité à:

- Faire ressentir le côté humain des relations dans l'entreprise (à la fin de la première partie)

- Décrire une manifestation particulière d'alcoolisation (à la fin de la deuxième partie)

- Tracer les grandes lignes d'une action de prévention en entreprise (à la fin de la troisième partie)

Pour pouvoir réaliser le programme de cette journée, il est souhaitable qu'il n'y ait qu'un intervenant extérieur. Son temps d'intervention devra être prévu ainsi que le temps pendant lequel les stagiaires vont pouvoir le questionner.

La présentation et la conclusion ne doivent pas durer chacune plus d'une demi-heure.

Si vous pensez ne pas avoir assez de temps : soit que la journée commence plus tard que prévu, soit que les débats durent plus longtemps, vous pouvez :

- Faire le Ier temps dans la présentation en expliquant les institutions de l'entreprise dès le départ sans travail de groupe

ou

- Faire du IIIème temps la conclusion du IIème en présentant diverses expériences sans travail de groupe

PRESENTATION

Si nécessaire présentation des uns et des autres
Présentation de la journée par l'animateur
Méthode de travail.
Temps proposés.
Intervenant extérieur, si présence confirmée.
Explications et commentaires.

1er temps Connaissance de l'entreprise en particulier des partenaires sociaux

L'animateur va proposer un travail de grand groupe sur ce thème à partir des questions suivantes :

Quel travail fait votre entreprise ? Avec quel type de salariés : ouvriers, employés techniciens, cadres ? Combien ?

Connaissez-vous les institutions représentatives des salariés ? Quelles sont-elles ? Quel est leur rôle ?

L'animateur fera la synthèse des expressions de chacun au tableau.

Exemple de schéma de synthèse possible :

A - POUR LA CONNAISSANCE DE L'ENTREPRISE

Production - entreprise EMPLOI	Transformation	Service
Ouvriers		
Employés Techniciens		
Cadres		

L'objectif de cette synthèse étant de voir au point suivant les profils (ouvriers, employés, techniciens, cadres) et les types d'entreprise ou d'atelier s'il y a des types d'alcoolisation différents.

B - CONNAISSANCE DES PARTENAIRES SOCIAUX

	Mission	Moyens
Délégués du personnel		
Comité d'entreprise		
Syndicat		
C.H.S.C.T.		
Médecine du travail		

2ème temps Manifestation de l'alcoolisation et de l'alcoolisme dans l'entreprise

A - L'animateur va proposer un travail de petits groupes, trois personnes minimum, cinq maximum à partir des questions suivantes :

Quelles sont les manifestations de l'alcoolisation et de l'alcoolisme que vous connaissez ou dont vous avez entendu parlé ?

Est-ce que ces manifestations sont différentes en fonction des profils (ouvriers, employés, etc..) des types d'entreprises, des types d'ateliers ? Y a-t-il des relations ?

B - Travail de petits groupes.
(prévoir feuilles et feutres)

Chaque petit groupe devra ramener une synthèse écrite.

C - Mise en commun

Chaque rapporteur des petits groupes va faire part de sa synthèse. Seule des questions d'explication pourront être posées (Ceci de manière à ce qu'une discussion sur la première synthèse ne laisse plus rien à dire pour les autres).

L'animateur proposera un débat sur les différentes synthèses. Il essaiera de faire ressortir les différents types d'alcoolisation suivants :

Les profils
Les types d'entreprises
Les habitudes ou les travaux particuliers de certaines entreprises

3ème temps
Que peut faire Vie Libre

L'animateur à partir de l'analyse des manifestations de l'alcoolisation et de l'alcoolisme en entreprise va demander aux participants :

* Les expériences que chacun vit en entreprise (si petite soit-elle) pour lutter contre les manifestations de l'alcoolisation et les difficultés qu'il rencontre.
* Après cette analyse ce que chaque participant pense pouvoir faire ?

L'animateur s'attachera à faire ressortir que toutes les actions ont une valeur.

On peut classer plusieurs actions :

Toutes les informations faites auprès des salariés, des partenaires sociaux.

Toutes informations faites par le service médical ou social (affiches, documents)

Défense d'un malade alcoolique, menacé d'un licenciement ou de sanctions, avec un délégué du personnel auprès du service du personnel.

Relation avec plusieurs partenaires sociaux, médecins, assistante sociale, pour aider des malades alcooliques.

Campagne de prévention

En cas de besoin s'appuyer sur la loi dans l'entreprise (Annexe page 4)

Conclusion

L'animateur va demander que chacun s'exprime à partir des questions suivantes :

Que vous a apporté cette journée ?

Pensez-vous pouvoir agir dans votre entreprise ? Comment ?

Que pensez-vous de l'animation et des conditions matérielles ?

Qu'est-ce qui vous paraît nécessaire (formation, mouvement, etc...) pour mieux développer la lutte contre l'alcoolisme et l'alcoolisation en entreprise ?

Commission "Action au travail"

LA COMMISSION «AGIR», (COMME LA COMMISSION «LIBRES», D'AILLEURS) EST INTERESSEE A CONNAITRE TOUTES LES ACTIONS AU TRAVAIL MENEES CETTE ANNEE OU LES ANNEES PRECEDENTES.

MERCI D'ENVOYER AU SECRETARIAT NATIONAL DES TEXTES COMPORTANTS DES EXEMPLES CONCRETS, EN ESSAYANT DE DONNER LE MAXIMUM D'ELEMENTS QUI POURRONT SERVIR A FAIRE UNE EVALUATION DE NOTRE ACTION AU TRAVAIL, DANS L'AVENIR.

DES OPERATIONS DE PREVENTION MENEES DANS DES ENTREPRISES, MEME SANS VIE LIBRE, SONT AUSSI INTERESSANTES A CONNAITRE.

LA COMMISSION «AGIR» REMERCIE TOUS CEUX QUI PARTICIPERONT A CETTE REVUE ET VOUS PRIE DE L'EXCUSER DE SES DIFFICULTES BIENTOT RESOLUES ...

Lucien a interrogé l'équipe Vie Libre du Finistère qui a entrepris des actions en lien avec les commissions locales d'insertion du RMI.

Vie Libre et le R.M.I. dans le Finistère en 1990.

Quelle action particulière avez-vous mise en place ou développée ?

Il s'agit d'une action pour l'insertion des malades alcooliques bénéficiaires du R.M.I. dans le domaine de la santé par le suivi et l'accompagnement de ceux-ci dans la guérison.

Au début de l'engagement social d'insertion, contrepartie logique à l'octroi de l'allocation distribuée à chaque bénéficiaire, et après un certain temps de rodage et de réflexion dans le dispositif, tous les personnels sociaux s'occupant du R.M.I. s'apercevaient très vite du fait que certaines personnes ne pouvaient prétendre s'insérer dans une formation professionnelle ou de qualification à l'emploi qu'après une cure de désintoxication alcoolique avec suivi et accompagnement social.

Les CCAS et les travailleurs sociaux avec lesquels nous étions en contact nous faisaient part du besoin ressenti, et de l'urgence qu'il y avait à décider ces malades alcooliques à se faire soigner; ils reconnaissaient eux-mêmes leur incompétence à aborder ce genre de situation.

Dans le même temps, des Animatrices Locales d'Insertion (A.L.I.) furent mises en place dans le département par le Conseil général. cette catégorie de personnel (éducateurs de formation, pour la plupart) avait la mission exclusive de suppléer les Mairies ou CCAS en y apportant leur assistance technique pour le suivi des R.M.I.

Cela eut pour effet de nous faciliter la tâche, car nous nous

L'ALCOOL TRES PRESENT

sentions complémentaires dans la mesure où nous pouvions prendre en charge l'aide à la guérison du malade alcoolique, avec tout le suivi que cela comporte; tandis que l'accompagnement social et professionnel était du ressort des A.L.I.

Début février 90, le Bureau Départemental préparait un projet d'insertion. Présenté au Préfet le 27 Février, ce projet reçut l'assentiment du Comité d'agrément du Conseil Départemental de l'Insertion (C.D.I.). Cela se confirma par la signature d'une convention le 29 mai entre l'Etat (représenté par le Préfet du département), le département (représenté par le Président du Conseil Général) et Vie Libre (représenté par son responsable départemental).

Le contenu de cette convention indique notamment la mission d'assurer l'accompagnement social des bénéficiaires qui nous sont adressés par les présidents des Commissions Locales d'Insertion (C.L.I.) afin de conduire les malades à accepter d'aborder leur problème d'alcoolisme et de négocier un contrat d'insertion dans le domaine de la santé.

Le nombre de bénéficiaires prévu pour 1990 était de 50, avec une prestation versée à hauteur de 3.000 Frs par an et par bénéficiaire Nous étions dès lors opérationnels et notre activité militante s'exerça avec les A.L.I. principalement, mais pouvait aussi se développer avec d'autres instructeurs (assistantes sociales, CCAS) à condition que le suivi du malade soit fait en relations réciproques, en concordance par chaque partenaire.

Il faut préciser que ce sont toujours les A.L.I. ou les ins-

tructeurs qui remplissent les contrats d'insertion en présence des allocataires concernés, mais bien évidemment avec notre accord : contrat intitulé, le plus souvent, «suivi social par Vie Libre pour une démarche liée à la santé» ou «contrat d'insertion présentant des difficultés particulières avec suivi social par Vie Libre», lorsque le contrat exige un bilan de santé auprès du médecin traitant, du spécialiste ou du médecin référent de la C.L.I., dans le cas où le problème «alcool» se greffe sur une maladie psychique ou autre.

Ces contrats étant validés par la C.L.I., celle-ci communiquera, dès lors, la décision concernant le suivi au siège départemental de Vie Libre, avec les coordonnées de l'instructeur et du malade, ainsi que la fiche signalétique et sociale de ce dernier. Tous ces renseignements sont classés dans le fichier du siège du bureau départemental ouvert à cet effet. Les informations nécessaires sont ensuite transmises à la section concernée, dont le responsable R.M.I. contacte l'A.L.I. ou l'instructeur pour faire le point de la situation, pour mieux «cerner» le malade, avant de le rencontrer.

Par la suite, l'action de la section se déroule selon le processus habituel (carte de relation, etc...) que nous connaissons bien dans l'approche du malade. Ainsi, le rôle du «responsable R.M.I.» d'une section consiste à communiquer à l'instructeur et au siège départemental du Mouvement le suivi et l'évolution du malade aux différents stades : AVANT, PENDANT et APRES LES SOINS. Tous ces renseignements sont rassemblés dans le fichier départemental, ce qui nous permet, car obligation nous en est faite, de donner un bilan semestriel de notre action R.M.I. au C.D.I. et aux C.L.I. avec lesquelles nous collaborons. Le bilan de ce premier semestre est de 22 contrats validés (ou malades suivis) au 30.11.90.

Quelles difficultés avez-vous rencontrées ?

Le dispositif a d'abord démarré sur un canton pilote représenté par deux sections, puis par l'information des responsables des sections du département. cette action s'est progressivement mise en place à la suite de réunions diverses (20 en tout), par de nombreuses démarches, concertations, communications téléphoniques, etc...

ASSURER UN SUIVI

L'avancée de cette entreprise fut difficile, car elle nous obligea à composer avec les partenaires sociaux qui, eux aussi, n'avaient pas de méthodes définies, ni d'idées préconçues sur les façons d'aborder ce problème. dans le Nord-Finistère, les sections étant relativement proches les unes des autres, nous pouvons assurer un suivi convenable de ces malades.

Seize sections sur vingt-cinq participent actuellement à l'action R.M.I. (20 à court terme), sauf les sections de Brest où notre participation n'a pas été souhaitée par la C.L.I. de Brest-ville, celle-ci préférant régler cette situation par son CCAS. En outre, le Bureau départemental Vie Libre a pris la décision qu'un responsable R.M.I. soit nommé à l'OCCASION des élections 91 au Comité de chaque section; celui-ci est un coordinateur de l'action R.M.I. entre sa section, l'instructeur et le siège départemental du Mouvement.

Dues à quoi ?

L'absence presque totale de section ne nous permet pas «d'occuper» le terrain dans certaines zones du département : le Sud-Finistère, où la demande est importante. D'autre part, certaines sections ont également un secteur géographique étendu et ne pourront assurer un suivi correct de ces malades qui sont généralement des cas très difficiles.

Analyses

Pour entreprendre une action de ce genre, il faut posséder une bonne structure d'ensemble, avec sections rapprochées, se donner les moyens d'une bonne coordination et, en parallèle, des animateurs locaux d'insertion et des militants Vie Libre très motivés.

Réflexions

Notre sentiment est que cette action en faveur de l'insertion des malades alcooliques relevant du R.M.I. nous a permis de nous ouvrir vers l'extérieur, en corrélation avec Avenir 90, de mieux nous faire connaître de ceux qui nous sollicitent et qui ont aussi besoin de nous. C'est une occasion magnifique qui nous est donnée de prouver notre existence et notre utilité. Enfin, c'est donner une dimension sociale au Mouvement, un sens social préconisé, depuis longtemps, dans la Charte.

Lucien Stebler
Responsable Dtal R.M.I.

Les thèmes évoqués ici ne sont pas étrangers aux militants de Vie Libre. Il paraissait intéressant de les publier dans Agir sous cette forme pour les utiliser comme argument de débat ou de conférence. L'absence de mention des associations de buveurs guéris et certaines affirmations ne recueilleront peut-être pas l'accord de tous les membres de Vie Libre mais dans le cadre d'une information publique certains arguments peuvent être utiles à l'animateur, pour mener la discussion ou prévoir certaines questions .....

Les thérapeutiques de l'alcoolisme

«Aspects médicaux et psychosociaux», tel était le thème d'un colloque organisé par la Fondation de l'Avenir en juin dernier à l'université Necker.

Quatre thèmes ont particulièrement fait l'objet d'interventions; les causes et les conséquences de l'alcoolisme en France, les nouveaux visages des buveurs, les moyens thérapeutiques du praticien et la place de l'alcool dans notre société.

ALCOOL : LA FRANCE EN TETE

La France est au 1er rang mondial des consommateurs de boissons alcoolisées.

On recense deux millions d'alcooliques dépendants, c'est-à-dire des gens incapables physiquement et psychologiquement de se passer de leur ration quotidienne.

Dès l'adolescence, les jeunes boivent entre eux, au café, à l'occasion de rencontres sportives. pour échapper à l'isolement ou à la solitude, de plus en plus de femmes recourent à l'alcool. Afin d'éviter angoisse et ennui, les personnes âgées vivant en maison de retraite ou hospice se mettent également à boire.

Une étude sur l'épidémiologie de l'alcoolisme en France et en Europe montre notamment que les personnes, âgées de 15 à 24 ans, commencent à boire en moyenne à partir de 14 ans, certaines même, à partir de 9 ans (étude faite sur 1.300 personnes).

L'ALCOOL TUE

L'alcool tue chaque année 50.000 personnes et en envoie plus de quatre millions à l'hôpital, ce qui représente environ 120 milliards de francs pour la collectivité, soit 6.000 Francs par an et par foyer. Il est impliqué dans 38 % des accidents de la route. Les cirrhoses tuent plus que les cancers des voies aérodigestives supérieures. Il a, on le voit, des conséquences physiques mais aussi psychologiques et économiques.

L'IVROGNE DU COIN ET LES AUTRES

La surconsommation d'alcool atteint aujourd'hui toutes les catégories sociales. Les nouveaux visages de l'alcoolisme sont notamment l'alcoolisme féminin, celui des personnes âgées, des immigrés, des jeunes. Chez ces derniers, 30 % des adolescents et 7 % des adolescentes consomment de l'alcool journellement.

Chez les adultes, les pourcentages sont d'environ 73 % d'hommes et de 42 % des femmes. L'alcool n'est plus le monopole de l'ivrogne du coin : il va de l'alcoolisme «mondain», du cadre supérieur qui évite de boire dans la journée et se rattrape copieusement le soir, à «Monsieur tout le monde» qui atteint les degrés plus ou moins accentués d'ébriété à la moindre occasion.

LES MOYENS THERAPEUTIQUES

Les médecins et le patient sont confrontés à un paradoxe : «le cercle vicieux de l'automédication par l'alcool à forte dose». l'abus d'alcool aggrave le trouble psychique que le patient croyait vaincre en le consommant. Il existe un rapport très significatif entre l'alcoolisme et les troubles mentaux : 40 à 50 % des alcooliques sont anxieux, 50 % d'entre eux ont eu une dépression antérieure.

Dans un traitement, le premier entretien avec le médecin est très important «Pour un patient, quitter l'alcool, c'est se croire dépossédé de ce qu'il pensait être le meilleur en lui». Ainsi, le médecin se doit de renforcer le patient dans sa démarche de se faire soigner et de parler dès le premier entretien de la possibilité de recourir à une cure hospitalière ou à une cure ambulatoire. On le voit, les praticiens en témoignent , le «bon rapport» soignant/soigné n'est pas toujours facile à entretenir.

L'ALCOOL SUR LE LIEU DE TRAVAIL

De même dans le monde du travail, appréhender la présence d'alcooliques au sein du personnel d'une entreprise n'est pas chose évidente. L'alcool fait perdre cinq millions de journées par an et serait mis en cause dans 20 à 30 % des accidents de travail.

La tendance habituelle en France est de mettre en place des structures dans l'entreprise dont le but n'est pas d'aider les alcooliques mais plutôt d'aider les éléments sains.

L'atelier de réflexion sur la législation concernant les boissons alcoolisées souligna l'importance qui doit être accordée aux actions prévention plus qu'aux actions de répression. La suppression de la publicité pour les alcools ne peut à elle seule, modifier le mode de vie des Français.

Ce colloque s'inscrivait dans un programme de formation de la Fondation de l'Avenir destiné à tous les acteurs du système sanitaire et social. A travers cette manifestation, la Fondation a affirmé son choix de recherche sur des maladies engendrant de véritables problèmes de société. Elle privilégie ainsi, sur l'étude uniquement théorique, celle du malade et de son environnement.

Prêts pour la presse

La presse locale est le plus sûr relais des associations pour faire connaître leurs activités. Contrairement à la presse nationale ou audiovisuelle, le journal local ou les pages départementales de certains quotidiens sont très proches du public "de proximité". Si tout le monde ne lit pas "Libération" ou "France-soir", en province, chacun lit les pages concernant sa commune, guettant avec attention ce qui se passe au coin de sa rue.

Les journaux régionaux fonctionnent avec plusieurs équipes de journalistes. D'une part, la rédaction, qui assure les pages d'information généralesconcernant l'actualité nationale et l'actualité couvrant l'ensemble de la région et, d'autre part, les correspondants locaux répartis par départements, voire, villes par villes

Pour une section Vie Libre, l'interlocuteur le plus intéressant est le correspondant local le plus proche. Il y a toutes les chances qu'il habite la ville même de la section ou une localité très proche. Il connaît généralement, en noutre, parfaitement bien tous les acteurs du secteurs qu'il couvre.

LE CORRESPONDANT DIFFUSEUR

C'est avec lui qu'il faut entretenir les relations le plus amicales posssibles, sans toutefois le solliciter tous les jours pour lui donner des informations de peu d'importance. Par contre la section peut l'abonner à Libre et lui envoyer régulièrement les programmes de réunions mensuelles ou lui signaler toutes les fêtes ou manifestations particulières organisées par la section.

Le correspondant-diffuseur de section a un rôle important à jouer. Il est préférable que le journaliste local n'est qu'un seul interlocuteur au sein de Vie Libre. Cela permet d'établir des relations dans la durée et de leur donner un caractère qui deviendra vite amical.

DES RELATIONS AMICALES

Dans une période de creux de l'actualité, il est possible d'inviter le journaliste local autour d'une table, au restaurant par exemple, pour parler avec lui de Vie Libre, lui faire bien comprendre le fonctionnement de l'association, lui parler des gens, malades, leurs familles etc.

Un journaliste travaille sur du concret. Quand il est en possession d'une information, (exemple : Vie Libre organise un forum public d'information), il doit pouvoir visualiser tout de suitede quoi il s'agit et, si il connaît bien le correspondant-diffuseur de la section, il pourra facilement le contacter pour en savoir plus et par la suite, bien présenter et resituer son artcicle dans son contexte, en faisant une bonne présentation de Vie Libre.

Ce sont les contacts fréquents avec les journalistes qui évitent d'avoir la surprise désagréable de trouver dans l'article qui paraîtra des expressions fausses (telles que "buveurs repentis", que l'on rencontre souvent).

CONNAITRE LES REDACTEURS

Pour les pages départementales et régionales, le fonctionnement est le même mais l'information communiquée doit vraiment intéresser tout un département ou toute une région. Il est inutile de déranger le rédacteur en chef, par exemple, d'un grand quotidien régional pour lui annoncer un tournoi de belote qui se passerait dans un village de 200 habitants.

Par contre, que tous les militants Vie Libre de la Région X vont se mobiliser pour faire de la prévention dans toutes les entreprises de la région est une information qui relève de la rédaction générale du journal.

Là aussi les correspondants-diffuseurs départementaux et régionaux de Vie Libre ont un rôle primordial à jouer. Ils doivent, dès leurelection, se mettre à la recherche du journaliste le mieux placé pour traiter les informations concernant leur territoire.

Généralement, quelques coups de fil aux rédactions des différents journaux et quelques visites cordiales (pour se faire connaître du journaliste) suffisent à bien cibler le bon interlocuteur dans la rédaction et de se constituer un "carnet d'adresses".

DONNER A VOIR

Un journal se fait avec des textes et des illustrations; C'est pourquoi, quand on contacte un journaliste, il faut bien préparer ce qu'on veut lui dire mais aussi prévoir quelque chose à "lui montrer" (pour des photos éventuelles).

Un bon article est un article vivant. Le correspondant-diffuseur ne doit pas négliger de donner des exemples précis pour illustrer ses propos et proposer aux journaliste de rencontrer les acteurs de l'inforamtion concernée.

Il est d'ailleurs bon, pour le correspondant-diffuseur de bien connaître les membres de Vie Libre pour pouvoir rapidement leur faire rencontrer le journaliste au cas où celuici aurait une demande urgente de reportage sur l'alcoolisme, ou un sujet proche. Il est important, toutefois de se méfier du voyeurisme et de décliner gentiment toutes propositions de reportage photos qui pourraient atteindre ou mettre en difficulté les personnes photographiées.

A SAVOIR :

le journaliste écrit son article mais ce sont d'autres personnes, au siège du journal, qui rédigent les titres, les chapeaux (le texte en gras au dessus de l'article) et qui ne connaissant pas particulièrement le sujet traité peuvent le dénaturer. Il faut donc demander au journaliste de signaler au secrétaire de rédaction d'utiliser les bons termes (buveurs guéris au lieu de buveurs repentis; le cas le plus courant).

En conclusion, là comme toujours, ce sont les relations régulières et amicales avec les journalistes qui permettront d'obtenir des articles intéressants. Il est bon aussi de rappeler qu'une information reprise dans toute la presse locale touche dix fois plus de lecteurs qu'un entrefilet dans un quotidien national.

Patrick Théret

LE JOURNALISTE EST UN PARTENAIRE ESSENTIEL

Un outil indispensable pour la section

SPECIAL LIBRES

(envoi en nombre: le numéro 6.50 F)

Structure : _____

Adresse : _____

_____

_____

Commande : _____ ***exemplaires à 6.50 . TOTAL :*** _____

Le _____ ***Nom et signature:***

AGIR

La revue
indispensable
pour notre action
VIE LIBRE

Je m'abonne... **Je m'abonne...**

Nom _____

Prénom _____

Adresse _____

_____

Section de _____

Abonnement à 48 F

à adresser à Vie Libre, 8, Impasse Dumur, 92110 Clichy.

AGIR 140 Supplément à LIBRES 185. *Directeur de la publication* : Albert Grelier. *Rédacteur en chef :* Patrick Théret.
Comité de rédaction : Daniel Gilet. ALbert Grelier. Pierre Matis. Bernard De wilde. André Vuillier. André Talvas.
Avec le concours : de l'équipe des Permanents, des Commissions de travail du Comité national et des Cor. diffuseurs.
Rédaction - Administration : 8, impasse Dumur 92110 CLICHY. Tel (1) 47 39 40 80. *Télécopie (1) 47 30 45 35*
IMPRIMERIE DU VIVARAIS 07102 ANNONAY Commission Paritaire : CCPPAP 50560