

DOSSIER : LA LECTURE EN ENTREPRISE

INTERVIEWS

La Charte pour le développement de la lecture en entreprise est tout à la fois pour ses auteurs une occasion de réaffirmer l'importance qu'ils accordent à la lecture, une profession de foi dans les vertus des BCE, un catalogue de recommandations pour les élus des Comités d'Entreprise et les bibliothécaires et une série de souhaits adressés aux employeurs et aux pouvoirs publics. Une façon de mettre chacun devant ses responsabilités.

Y transparait aussi une inquiétude certaine en cette période de difficultés économiques et de disparitions d'entreprises. Inquiétude que renforcent un vide législatif et un mode de fonctionnement des CE ne garantissant qu'imparfaitement l'existence et le bon fonctionnement des bibliothèques sans doute trop soumises aux aléas des contingences locales qui interdisent la mise en œuvre de politiques de longue haleine.

Nous avons rencontré les représentants des organisations syndicales signataires : Jean René MASSON et Michel LEFÈVRE, respectivement secrétaire national et secrétaire confédéral de la CFDT - Nathalie DELANNOY du service culturel de la CFTC - Gildas FLOHIC, délégué national culture de la CGC - Maurice LAMOOT, secrétaire confédéral de la CGT et Rémy CAILLAT, secrétaire confédéral de FO que nous remercions de leur accueil.

Dans l'impossibilité de transcrire intégralement 5 entretiens (souvent très riches et qui ont tous duré plus d'une heure) nous nous limiterons à un compte-rendu global en nous efforçant de rapporter l'essentiel de ce qui a été dit et d'en garder l'esprit. Que nos interlocuteurs veuillent bien excuser ce qu'ils pourraient parfois ressentir comme un appauvrissement de ce qu'ils ont exprimé.

LA SPECIFICITE DES B.C.E.

La première question posée à nos interlocuteurs concernait **la spécificité des BCE par rapport à la politique patronale et à celle des pouvoirs publics**. Nous voulions savoir si, pour les grandes centrales syndicales, il s'agissait :

- **d'une spécificité "théorique"**. Comment les BCE s'inscrivent-elles dans la problématique syndicale ? Participent-elles comme les autres instances culturelles à l'accès des salariés à la "Culture" ? Ou y a-t-il une politique culturelle propre aux CE et aux BCE et quelle est-elle ?
- **d'une spécificité de fait** due simplement à leur public particulier. En ce cas, quelles différences avec les bibliothèques publiques au niveau du fonds, des emprunts, de la promotion, etc. ?

Les réponses à cette première question reflètent, bien évidemment, les clivages entre les grandes orientations des organisations syndicales.

C'est ainsi que pour M. LAMOOT (CGT), étant donné le rapport de forces et l'organisation du travail dans l'entreprise, les BCE ont pour fonction de "*rééquilibrer les termes du débat*". Les CE sont l'émanation du mouvement syndical et il convient de ne pas oublier la dimension militante de l'implication des responsables. "*La culture, l'accès à la lecture font partie des efforts à mener pour donner aux salariés les éléments de l'émancipation*" et s'il convient de ne pas "*tout régenter ou d'imposer une certaine lecture*" il faut "*créer les conditions du jugement critique*". G. FLOHIC (CGC) rappelle avec humour qu'"*un revendicateur, c'est un pauvre qui réfléchit*" !

Pour la CFDT, le livre s'inscrit profondément et de façon historique dans la tradition syndicale. Si l'on

regarde le passé, "que ce soient les branches révolutionnaire ou chrétienne, les mouvements d'éducation populaire ont utilisé l'écrit comme média principal pour favoriser l'émancipation des salariés". Mais les bibliothèques doivent évoluer en suivant l'évolution des besoins : parti d'un souci d'émancipation, le syndicalisme en est aujourd'hui à un souci d'épanouissement personnel. Ce changement de démarches (émanciper puis éduquer) s'est effectué dans les années 70 et a fait l'objet de débats au bureau national. De là est née à la CFDT la volonté de prendre en compte dans les CE la dimension individuelle et l'évolution des besoins des gens qui résultent de la diminution du temps de travail et obligent à définir "une politique du temps libre". Dans la politique culturelle, il faut "favoriser tout ce qui est épanouissement individuel plutôt que ce qui avait encore dans les années 70 une dimension collective".

Pour N. DELANNOY "la CFTC n'est pas un syndicat de lutte. C'est un syndicat de concertation, de négociation, de médiation... Nous ne nous posons pas la question de la constitution d'une B.C.E. comme ferment de sensibilisation du personnel à une certaine forme d'expression, de réflexion... Nous ne nous demandons pas si ça va nous permettre d'avoir un pouvoir plus grand mais si cette forme de subversion du livre va être bénéfique pour le personnel qui y travaille et pour la vie même de l'entreprise". Tout cela doit se faire en partenariat entre les délégués et les patrons. "Les patrons se plaignent de n'avoir que des exécutants, la BCE pourrait être le moyen de faire des employés responsables (...) la présence du livre n'est pas incompatible avec un souci de production, mais il ne doit pas devenir un instrument de manipulation. Que le respect de la liberté soit la règle".

Pour FO, "les bibliothèques font partie de la lutte syndicale car elles sont un moyen pour les employés de se parfaire, de s'améliorer au niveau culturel". Mais il y a eu, à une certaine époque une politique culturelle propre aux CE. Cela tend à disparaître mais "certaines organisations syndicales comme la CGT ont tout fait pour qu'il y ait une politique culturelle orientée politiquement. Ce qui va à l'encontre du souhait que les salariés doivent s'instruire pour s'émanciper d'une façon plurielle (...) ce qui s'est passé dans les pays de l'Est fait que "leur" propagande tombe d'elle-même".

S'il y a des divergences sur le rôle théorique dévolu aux BCE, du moins constate-t-on une quasi unanimité sur ce que nous avons appelé leur "spécificité de fait". Les analyses qui sont faites sur ce qui les distingue des bibliothèques publiques recoupent d'ailleurs suffisamment les réponses à notre deuxième question pour que nous puissions l'aborder dans le deuxième thème des entretiens.

BCE ET TAUX DE LECTURE

Dans la Charte, il est fait état que face à la crise de la lecture en France, les B.C.E. sont des "pôles de résistance grâce à leur ancrage dans le monde du travail". Nous avons donc demandé à nos interlocuteurs **quelles explications** ils donnaient à **cette capacité de résistance**.

Est-ce factuel, les BCE étant sur les lieux de travail, donc plus proches et plus faciles d'accès et les actions de promotion plus aisées parce qu'à destination d'un public connu ? Ou est-ce dû à la constitution des fonds, à une offre de lecture et à des actions, toutes directement liées aux intérêts et préoccupations des salariés qui provoqueraient davantage de lecture ?

R. CAILLAT (FO) ne voit guère de différences entre bibliothèques publiques et BCE (sinon une possibilité d'endoctrinement par certaines organisations syndicales gestionnaires) car toutes sont censées permettre l'accès à toutes les formes de la culture et N. DELANNOY "n'a pas connaissance d'animations particulières" mais attache une importance au professionnalisme du bibliothécaire garantissant ainsi "variété, indépendance, diversité et éclectisme" de l'offre et "échanges" avec les usagers "sur la lecture, le choix et le classement des livres". Pour les autres, deux mots clés définissent la spécificité des BCE : proximité et animation.

Proximité géographique, proximité "statutaire" entre les personnels, entre les acheteurs de livres et les

lecteurs, entre les délégués et leurs électeurs, entre les usagers et des lignes politiques (J.R. MASSON et M. LEFEVRE de la CFDT).

G. FLOHIC (CGC) insiste sur *"la facilité d'accès et le rôle social du bibliothécaire surtout en cette période de consommation facile"* et M. LAMOOT (CGT) note que *"si les BCE n'ont pas tout résolu quant à l'approche de la lecture par les salariés" car "cela procède de lourds handicaps socio-culturels (...) la proximité du monde du travail permet une approche plus fiable du public salarié et de ses besoins surtout quand cette approche est menée par les salariés eux-mêmes"*.

En résumé, la localisation dans l'entreprise d'une part, la gestion par des pairs d'autre part assurent attrait, familiarité et facilité et expliquent les taux de fréquentation supérieurs à ceux des autres bibliothèques.

Quant à "l'ancrage dans le monde du travail" comme facteur de résistance à la crise de la lecture, G. FLOHIC souligne quelle part déterminante revêt "l'emploi" dans le statut et l'insertion sociale de l'individu. Parce que l'emploi comme le fait d'être parent pour la plupart des salariés suscite des interrogations, des demandes, des problèmes, il y a relation directe entre la lecture et le travail, entre l'appartenance à une communauté et l'insertion dans les réseaux de la communication écrite. Pas d'illettrisme chez les cadres mais pas beaucoup de lecture non plus et comme pour les autres salariés et pour toutes ces raisons, les BCE sont des pôles de résistance à la non-lecture.

"L'organisation du travail se fonde sur deux principes : hiérarchie et autorité" pour M. LAMOOT (CGT). Face à cet état de fait, les salariés éprouvent un besoin de reconnaissance qui passe par la capacité d'intervenir dans le rapport de force, ce qui provoque de fait une élévation du niveau culturel (formation du militant syndical). Cela passe aussi par un nécessaire retour aux salariés : *"ces débats ne doivent pas être réservés aux seuls initiés et la lecture reste un moyen important pour percevoir les enjeux du monde de l'entreprise et parvenir à la maîtrise de l'environnement économique"*. Parce que *"la lecture reste encore le premier moyen d'accès à l'information en ce qu'elle offre la possibilité d'aider les gens à mieux se prendre en charge au niveau du travail lui-même mais aussi au niveau des enjeux sociaux"*, on perçoit la relation entre cet ancrage dans le monde du travail et la lecture qui est *"une détente, une évasion qui n'évite pas les questions sur le travail et la société"*.

Pour J.R. MASSON et M. LEFEVRE (CFDT) en revanche, les activités de lecture ne sont plus guère motivées, conditionnées par ce qu'on pourrait nommer une culture du travail. Le travail et la culture du travail semblent avoir subi assez de transformations - *"(...) la culture du métier s'est tellement transformée..."* - pour qu'ils n'aient plus de poids ni d'influence sur la culture tout court. Une autre culture professionnelle la remplace et faire le lien entre le livre et cette nouvelle culture est *"moins évident que cela ne l'a été"*. *"Je crois que le pôle de résistance est uniquement le fait qu'elle permet à des salariés qui autrement ne feraient pas la démarche d'aller à une bibliothèque, d'avoir accès à la lecture"*. Pour la CFDT, l'entreprise est simplement un média plus efficace. *"Par exemple, un concert de musique classique organisé par une municipalité aura bien moins de succès que s'il est organisé par un CE"*. C'est un ancrage physique plutôt qu'un lien avec une culture professionnelle. *"C'est une entrée différente qui demeure très pertinente, et qui permet une ouverture sur d'autres formes culturelles"*. On semble assez d'accord à la CFDT avec la formulation de la question : *"actions plus aisées auprès d'un public connu et captif"* encore que le terme de "captif" est récusé car il donne une idée fautive de passivité.

LES MOYENS

3^{ème} domaine abordé dans ces interviews : **que penser des moyens (moyens financiers, mais aussi effectifs, statut et formation du personnel) dont disposent les BCE ? Que faire pour les accroître ?**

On verra plus loin que ce problème est pour G. FLOHIC lié à d'autres aspects plus généraux. Il constate que "la lecture ne fait pas partie des priorités de l'entreprise", même envisagée sur le strict plan utilitaire de la formation des salariés. Pour R. CAILLAT, qui "connaît mal le problème" c'est surtout l'insuffisance du nombre des CE qui le préoccupe. Pour N. DELANNOY les moyens sont certainement insuffisants mais "*l'insuffisance se gère dans les choix que l'on fait*". D'où, encore, la nécessité de "véritables" bibliothécaires aptes à sélectionner les livres en fonction du budget et dans le souci des gens auxquels on s'adresse.

Pour la CGT, la période est difficile, les moyens sont plus disputés qu'avant, notamment dans les grandes entreprises où les récentes réductions d'effectifs grèvent davantage le budget et empêchent l'emploi de personnels qualifiés en matière d'animation et de gestion des bibliothèques. "*En matière de gestion des œuvres sociales, l'entreprise et le patronat ont la même position que par rapport aux coûts du travail et des charges sociales. Tout ce qui peut entraîner la réduction des coûts fait partie de la stratégie des entreprises et ce n'est pas sans conséquence sur les possibilités des BCE*".

Accroître les moyens pour atteindre les 3% de la masse salariale à consacrer aux activités sociales (1,5% en moyenne effective) passe par l'action syndicale. Le contexte est défavorable. Les priorités sont celles du niveau de salaire et de la qualification professionnelle. Les pouvoirs publics quant à eux se sont contentés de lancer des idées non suivies de résultats concrets.

À la CFDT, et pour ce qui concerne les moyens financiers, on note d'abord "*une situation tellement diversifiée...*", une grande variété dans les dotations pour les œuvres sociales (de 0 à 5%). Dans le secteur privé, 6,5 millions de salariés dans les entreprises de moins de 50 emplois n'ont pas de CE. Permettre, par une cotisation de 0,10 à 0,20%, que les salariés des entreprises privées aient accès aux œuvres sociales est une revendication encore actuelle.

À la CFDT, il n'y a jamais de directives chiffrées pour les BCE : c'est le rôle des élus dans les entreprises de les déterminer à partir des analyses des besoins qu'ils font.

Quant aux "moyens humains", seules les grandes entreprises ont des salariés pour s'occuper des BCE. D'où l'importance du bénévolat. C'est à l'élu d'assurer une médiation entre le salarié et des professionnels dont on attend qu'ils forment les personnes sur place. On refuse à la CFDT d'exiger un statut particulier pour une catégorie de personnel du CE. Aux militants et aux élus des plus petites entreprises de s'entourer des meilleurs conseils et de solliciter la collaboration d'autres bibliothèques.

LE PARTENARIAT

Pourquoi, dans la Charte, insiste-t-on beaucoup sur l'importance du partenariat ?

Le partenariat, c'est une idée constante à la CFDT ("*... Ça, dans la Charte, c'était notre boulot !*") et qui vaut pour tous les domaines mais plus particulièrement pour la lecture. Sachant qu'un salarié sur deux échappe aux CE, le partenariat inter-entreprise est nécessaire pour une mise en commun des forces, des savoir-faire et des fonds. Le fait que les entreprises diminuent leurs effectifs ne peut que renforcer cette idée. Par exemple, d'anciens centres de tri de la SNCF renferment des milliers de livres qui ne servent à personne. "*Que fait-on des livres quand l'entreprise est éclatée ou délocalisée ? Quand il y a coopération, patrimoine commun inter-entreprise, solidarité des gros pour les petits, la question ne se pose pas*".

N. DELANNOY (CFTC) y voit un moyen d'échanger des expériences, et même des livres. Le partenariat favoriserait les initiatives et l'indépendance des bibliothécaires par rapport aux dirigeants de l'entreprise.

C'est sur la mise en réseau qu'insiste G. FLOHIC (CGC) et sur la technicisation de la profession de

bibliothécaire. Beaucoup de difficultés des BCE "isolées" proviennent de la trop grande dépendance des CE aux contingences internes à l'entreprise. Il faudrait "déconnecter, par une mise en réseau, les BCE de l'entreprise". Souffrant de la brièveté du mandat de leurs élus, de la compétition et de la surenchère syndicales ; confrontés aux réticences patronales et aux pressions de "la base" ("... entre l'organisation de week-ends de ski et l'achat de livres, on sait quel choix est fait !") les CE n'ont pas d'autonomie suffisante. Il faudrait une loi-cadre mais cette idée est prématurée. Le but de la Charte pour la CGC (et la CGT) est de donner une impulsion à cette mise en réseau, l'État ayant un rôle moteur à jouer.

Permettre l'exploitation et la rentabilisation du patrimoine que représente l'ensemble des fonds des BCE, la diffusion de l'information et la diversification des accès aux fonds disponibles, voilà ce à quoi vise le partenariat pour M. LAMOOT (CGT). *"L'entreprise est un champ clos où ce sont les règles commerciales qui font la loi. On est loin de l'entreprise citoyenne. Le partenariat vise à ouvrir le fonds d'une BCE bien pourvue à une bibliothèque municipale qui le serait moins. Dans une zone industrielle, les PME/PMI ont tout intérêt à organiser leurs ressources en réseau y compris avec le bibliobus"*. L'idée est ancienne en matière d'installations sportives pour lesquelles les enjeux financiers sont tels que le partenariat est indiscutable, voire obligatoire. *"Il s'agit dans certains cas de s'affranchir de l'idée selon laquelle le fonds de livres est la propriété des seuls salariés de l'entreprise alors qu'il s'agit du patrimoine du monde du travail et des familles"*.

BCE ET POUVOIRS PUBLICS

En ce qui concerne les attentes vis à vis des pouvoirs publics, dans le droit fil de leur attachement au partenariat et à la coopération avec le réseau de lecture publique, les syndicats attendent de l'État qu'il joue son rôle d'"instrument incitateur et régulateur". La Direction du Livre et de la Lecture en est consciente selon G. FLOHIC et l'a prouvé en facilitant grandement l'élaboration commune de la Charte.

Mais derrière cet accord apparent, on perçoit des divergences entre les syndicats et notamment entre la CFDT, inquiète de l'ingérence de l'État en matière de culture, et la CGT et la CGC davantage partisans d'une intervention des pouvoirs publics.

Pour J.R.MASSON ET M.LEFEVRE il y a risque bien qu'"il existe déjà - et souvent - un partenariat de la CFDT avec le Ministère de la Culture". Ils souhaitent qu'un niveau soit fixé à la dotation pour les CE. Que le Ministère de la Culture fasse passer la culture par les entreprises et pas seulement par les grandes associations culturelles mais *"l'exigence se formule plus en termes d'aides, d'incitation et de valorisation de ce qui se fait. On ne tient pas du tout à ce que les pouvoirs publics viennent prendre en main la culture dans les entreprises"*. Plus que *"l'imposition de grandes définitions de politique générale"*, ce qui est souhaitable c'est *"l'appropriation d'une politique culturelle par les salariés. On retrouve toujours l'idée d'émancipation des salariés"*

Relancer le débat sur la question des activités sociales et de leur financement, c'est ce que la CGT attend des pouvoirs publics. Chaque CE pourra choisir ensuite les types d'activités sociales et les formes de leur mise en œuvre. *"Favoriser les rééquilibres et le partenariat, c'est le rôle régulateur de l'État. La péréquation entre CE s'envisagerait plus aisément en ce qui concerne les BCE puisqu'il s'agit de patrimoine. Les choses seraient plus difficiles pour les autres activités sociales. Plus que de péréquation, il s'agit de raisonner en termes de partenariat. L'État pourrait y inciter mais à la condition qu'il ne saisisse pas l'occasion pour se décharger de ses responsabilités. La part de l'État et des collectivités locales étant déjà assez limitée"*.

Puisque les pouvoirs publics font de la lutte contre l'illettrisme une priorité, ils peuvent intervenir selon N. DELANNOY (CFTC), soit financièrement en posant l'entreprise comme lieu d'intervention contre l'illettrisme, soit en "fournissant" les bibliothécaires.

POLITIQUE CULTURELLE PATRONALE ET CE

Comment se vit la concurrence entre la politique culturelle patronale (dont on dit qu'elle s'intensifie) et politique culturelle des CE ? Telle est la dernière question soumise à nos interlocuteurs. Quels enjeux derrière cette concurrence ? Quels dangers perçoivent-ils ? Quelles solutions envisagent-ils ?

G. FLOHIC a du mal, semble-t-il, à caractériser la politique culturelle des directions d'entreprise. Y en a-t-il vraiment une ? La profusion de petites entreprises familiales en France fait que l'action patronale reste paternaliste et archaïque sans vraiment donner l'impression de mesurer l'ampleur des besoins et des enjeux. Pour FO le patronat, qui vit les pouvoirs des CE comme une intrusion dans le fonctionnement des entreprises, essaiera toujours de contrebalancer ce qui se fait dans les CE et dispose pour cela de ses propres circuits d'information.

"Au départ, ce sera un mariage de raison" nous dit N. DELANNOY. "Je souhaite que ça devienne un mariage non seulement d'amour mais une association très forte en vue de la promotion culturelle du personnel de l'entreprise". Au départ, cela risque de devenir orageux ! "Quelles idées les livres vont-ils donner aux salariés ? Les patrons vont avoir tendance à serrer les rênes au bibliothécaire, mais ils peuvent coopérer pour "pousser" sur certains thèmes pour apporter quelque chose à la culture de l'entreprise". La politique des CE va reposer essentiellement sur les épaules du bibliothécaire. "Si ça pouvait être un salarié de l'entreprise chez qui on aurait identifié ce goût pour la lecture, cette ouverture d'esprit, ce serait merveilleux".

Bien qu'il y ait une grande variété de cas, une dominante se dégage pour la CFDT. *"Là où nous sommes implantés, le poids du patronat sur les activités sociales et culturelles est quand même mineur".* Dans les années 70, alors que de nouvelles orientations étaient proposées, il y a eu des difficultés avec des employeurs qui avaient une conception très paternaliste de la culture. Actuellement et de plus en plus c'est un domaine qui est pris complètement en charge par les élus. Mieux, il n'est pas rare que dans les offres d'emploi des grandes entreprises, les activités du CE figurent comme un plus.

Il n'y a pas de "blocage patronal" sauf sur un point : *"l'employeur considère que tout ce qui se fait dans l'entreprise est interne à l'entreprise".* Il y a là d'après J.R.MASSON, de la part des patrons et de la loi, une "vision restrictive". *"Une entreprise a aussi, avec la montée de l'exclusion, une responsabilité sociale et pas seulement économique qui devrait l'obliger à prendre en compte tout ce qu'il y a autour d'elle".*

En fait, tout ce qui se fait à la CFDT dans la coopération inter-CE est à 90% "hors la loi". *"À chaque fois que l'on fait une action hors la loi de ce type, on est à la merci de n'importe quel employeur qui refuse...". "Si je laisse faire, tous les fonds serviront en cas de grève dans l'usine d'à côté" : c'est uniquement sur des conceptions vieillottes et ringardes comme celle-ci que se fonde le patronat".*

M. LAMOOT dénonce, quant à lui, le détournement par le patronat de l'aspiration des salariés à une reconnaissance vers la défense des intérêts de l'entreprise. Ce détournement prend des formes variables : contrôle des activités sociales..., détournement des activités sportives visant à développer une mentalité de gagnant pour servir la stratégie commerciale de l'entreprise..., investissements dirigés vers la promotion et l'expression de l'entreprise : politique de promotion tendant à faire oublier la situation et les plans de licenciements. *"Organiser des voyages aux Baléares, c'est plus facile à mener que de travailler sur les qualifications professionnelles ou le niveau des rémunérations".* En matière de choix des livres économiques, notamment, la tendance est de privilégier les analyses libérales et l'idéologie capitaliste : *"par nature, tout ce qui vient bousculer l'ordre des choses établies, le patronat tente de le régenter sinon l'empêcher. On n'a pas trop de litiges sur la question du choix des livres, mais le débat sera plus ardu lorsqu'il s'agira de traiter un point de société tel que l'apartheid en invitant un auteur engagé. Il faudra toujours l'autorisation du patronat".*

On ne peut terminer le compte-rendu de ces interviews sans mentionner le besoin qu'ont eu plusieurs interlocuteurs de souligner le caractère inédit de la Charte. Même si apparemment, des syndicats ont eu un rôle moteur et se sont engagés plus que d'autres dans son élaboration. G. FLOHIC (CGC) dit que l'impulsion donnée par certains n'est pas "innocente" et que c'est un pas vers les solutions qui s'imposent mais pas encore recevables par tous. Pour les représentants de la CFDT, cette Charte a pu réunir pour la première fois depuis longtemps les différents syndicats. La lecture et la culture sont sans doute des thèmes assez globaux - voire assez flous - pour permettre un tel consensus. Mais, selon J.R. MASSON, le passage à l'action, le réinvestissement dans la réalité fera naître des conflits, en particulier à propos du partenariat inter-CE.

M. LAMOOT tient, pour terminer l'entretien, à souligner le caractère "*peu banal*" de la charte au regard des relations intersyndicales et des conflits d'ordre idéologique qui règnent en matière de gestion des CE. Le fait souligne qu'"*il existe des bases d'accords minimum pour de véritables enjeux*".

Interrogé sur le fait que si le consensus existe pour ce qui concerne la lecture et la politique culturelle, c'est que les enjeux y sont ressentis comme moins forts et que ces terrains engagent moins de débats contradictoires, masqués par le modèle dominant de la Culture, M. LAMOOT souhaite rester optimiste : "*on peut le lire comme ça mais je pense plutôt que la Charte servira d'exemple pour les autres domaines des activités sociales*".

Propos recueillis par Claire DOQUET, Anne MAHÉ, Denis FOUCAMBERT, Hervé MOËLO, Michel VIOLET.
Présentation de Michel VIOLET