



## BULLETIN DU MILITANT

C. F. T. C.

Fédération de la Métallurgie - 26, rue de Montholon, PARIS 9<sup>e</sup>

Tél. TRU. 91-03

C.C.P. 537-50 Paris

AOUT 1958

NUMÉRO SPÉCIAL

# MÉTALLURGISTE D'AUJOURD'HUI

RAPPORT D'ORGANISATION

PRÉSENTÉ PAR G. DECLERCQ

SUPPLÉMENT POUR LE 30<sup>e</sup> CONGRÈS FÉDÉRAL - ROUEN 26 AU 28 - SEPTEMBRE 1958

Dans un monde qui s'organise en unités de plus en plus grandes et déshumanisées, la tâche du socialisme est d'empêcher les responsabilités des technocrates de dégénérer en priviléges. Or, il n'y a qu'un moyen de réaliser cet objectif, c'est d'élargir même au prix de l'efficacité, le droit des citoyens de participer au contrôle non seulement du gouvernement et de l'industrie, mais aussi du parti pour lequel ils votent et du syndicat dont ils sont membres. Après tout, l'objectif ultime du socialisme n'est pas la poursuite du bonheur, mais l'élargissement de la liberté.

R.H.S. CROSSMAN.

Nouveaux Essais Fabiens.

L'AVENIR DU TRAVALLISME

# SOMMAIRE

## POUR UN SYNDICALISME 1958

	Pages
<b>POURQUOI LE SYNDICALISME</b>	2
— <i>Division du travail</i>	
— <i>Le geste du syndiqué.</i>	
<b>LE SYNDICALISME QUE NOUS VOULONS</b>	3
— <i>Un sens de l'homme</i>	
— <i>Syndicalisme de masse</i>	
— <i>Syndicalisme démocratique.</i>	
— <i>Syndicalisme démocratique.</i>	
<b>DANS LE MONDE D'AUJOURD'HUI</b>	5
— <i>Fidélité au passé...</i>	
— <i>Le métallurgiste d'aujourd'hui</i>	
— <i>L'usine d'aujourd'hui.</i>	
modernisation du matériel, modernisation des méthodes, la réaction patronale, des brutalités d'autrefois..., aux relations humaines de maintenant.	
— <i>Le militant 1958.</i>	
<b>DE LA NECESSITE DES TACHES D'ORGANISATION</b>	9
<b>DE LA SECTION D'ENTREPRISE COMME GROUPE AUTONOME D'ACTION</b>	10
— <i>Importance de la section d'entreprise</i>	
— <i>Le militant</i>	
a) son importance ; b) son équipement.	
— <i>Les syndiqués</i>	
le journal d'entreprise ; l'Assemblée Générale ; circulaire aux adhérents ; consultation des adhérents.	
— <i>Information de masse</i>	
— <i>L'appareil de direction</i>	
— <i>Le Secrétaire de Section</i>	
— <i>Les services</i>	
— <i>La section, cellule vivante.</i>	
<b>ORGANISATION D'ENSEMBLE</b>	16
— <i>Responsabilité collective</i>	
— <i>L'Union Régionale des Métaux</i>	
ouvriers, cadres et mensuels ; le conseil syndical ; la direction de l'Union ; les congrès régionaux ; les informations.	
— <i>Et la Fédération.</i>	
<b>NOS MOYENS</b>	19
— <i>Les axes de l'appareil syndical</i>	
— <i>La productivité syndicale :</i>	
nos locaux ; nos informations ; nos finances : recrutement ; taux des cotisations ; extension syndicale.	
Loisirs.	
— <i>La formation des militants</i>	
— <i>Esprit d'équipe</i>	
— <i>et même sans moyens !</i>	
<b>CONCLUSIONS</b>	23

# POURQUOI LE SYNDICALISME ?

S'organiser, c'est bien, mais pour faire quoi ? C'est là une question essentielle qui se pose au début de ce rapport.

## L'EVOLUTION DU TRAVAIL HUMAIN

Les premiers âges de l'humanité ont connu l'Unité du Travail.

Le même homme était à la fois outilleur, paysan, maçon, chasseur.

Il était à la fois le propriétaire des biens de production et le travailleur.

Il vivait libre dans une nature qui appartenait à tous.

\*\*

Puis la division du travail est apparue. L'unité originelle s'est rompue. L'un est devenu maçon, l'autre cordonnier, l'autre fileur, l'autre commerçant.

Un nouvel équilibre s'est établi par les corporations organisées, policiées. La commune gérait le bien commun. Une civilisation familiale a vu le jour, unité de production à l'échelle de la maison familiale ; propriété familiale : garantie de sa survie.

\*\*

Mais, l'ère de la production industrielle massive a bouleversé tout cela.

— l'artisan avait ses outils. A qui appartiennent les aléseuses de nos usines ?

— Les relations entre maître et ouvrier étaient humaines, le maître était un « as » du métier, il travaillait, était connu des compagnons.

Le grand patron de 1958 serait bien incapable « d'œuvrer ». Il est noyé entre ses téléphones, ses rendez-vous d'affaire, ses voyages, ses commissions paritaires, ses collaborateurs, ses délégués.

L'ouvrier 1958 est un numéro matricule, un pion de l'échiquier, un « inconnu dans la maison ».

Ce qui comptait autrefois, c'était le métier, la valeur était celle de la connaissance du travail. Aujourd'hui, l'argent est le roi et le maître.

Est bien ce qui rapporte à l'usine ; est mauvais ce qui nuit à l'usine.

## LE GESTE DU SYNDIQUE

Perdu dans cette masse, isolé dans cette foule payé au geste et non à l'œuvre, ayant conscience que son *METIER* a peu de poids en face de l'argent-roi, que lui qui produit a moins de valeur et de pouvoir de décision, que celui qui apporte de l'argent à l'usine, le travailleur fait alors un GESTE d'HOMME LIBRE, il adhère au SYNDICAT.

Quand il prend sa carte syndicale :

- il refuse d'être un sujet,
- il refuse d'être un isolé,
- il met en cause la seule autorité du patron,
- il devient une FORCE,
- il affirme qu'il est un homme libre,
- il oppose son autorité de producteur, de travailleur,

— il oppose la valeur du travail humain à la valeur inerte des machines et des actions.

Dans notre monde moderne, le geste syndical est un geste noble, un geste d'homme qui a une valeur immense et que nous devons à la fois solliciter avec insistance et respecter, même quand il se traduit par un refus.

On n'insulte pas des pauvres et la pauvreté la plus grande est celle de l'absence de connaissance ou de volonté. N'accusons pas les non-syndiqués. Reconnaissons notre faiblesse, nos incapacités à nous faire comprendre. Et, agissons, ORGANISONS-NOUS pour que ces libres gestes d'ADHESION soit ceux de tous les hommes et de toutes les femmes de nos usines.

Nous organiser prend alors tout son sens car ayant à réaliser cette tâche d'OPPOSITION à la toute puissance de l'ARGENT, ayant à réaliser la PROMOTION de la masse des travailleurs, nous prenons conscience que de l'ADHESION DES HOMMES, nous devons parvenir à leur PARTICIPATION aux tâches d'ORGANISATION pour l'ACTION.

Cette organisation suppose une orientation, des méthodes, des moyens.

Tel est le but du présent rapport.

# LE SYNDICALISME QUE NOUS VOULONS

## UN SENS DE L'HOMME

Notre congrès de NANTES l'avait parfaitement défini en 1952 dans le rapport d'Eugène DESCAMPS :

*L'Homme est un être LIBRE et RESPONSABLE.*

Pour nous, tout appareil politique ou syndical, toute production, tout régime économique, toute culture sont au SERVICE de la PERSONNE HUMAINE qui est en tant que telle la valeur suprême de cette TERRE.

Et le rapporteur rappelait cette phrase d'Albert DOMINIQUE :

« La tâche essentielle est d'exiger que la révolution industrielle ne soit pas annexée par une caste de privilégiés, capitalistes ou technocrates ; elle est de revenir à l'éminente dignité du plus humble des manœuvres ; de promouvoir la plus belle montée humaine des masses, à la fois par leur accession à un standing de vie à la mesure des techniques nouvelles, et par leur éducation ; elle est enfin d'assurer la place qui leur revient dans une humanité rénovée. »

Puisque certains mots sont à la mode, nous dirons ce que nous voulons pour « l'homme aux manivelles », celui qui ne sera jamais chef d'équipe et jamais délégué, pour l'homme de base. Nous voulons qu'il soit à PART ENTIERE un citoyen, c'est-à-dire non pas le sujet d'un PRINCE, que ce prince s'appelle directeur d'usine, maire de la ville, député ou permanent syndical.

Nous voulons que dans chaque communauté de vie où il se trouve : l'usine, la ville, la nation, son syndicat, il puisse avoir la connaissance qui permet le contrôle et le choix.

Tout cela nous écarte résolument du syndicalisme de technocrates, du parti totalitaire, du « robot bien graissé » de l'usine néo-capitaliste, de l'Homme Providentiel qui pense à votre place.

Chaque homme a quelque chose à dire, il a son rythme personnel de vie.

Aucun autre homme sur la terre et dans le temps, ne dira, ne pensera, n'agira comme celui-là.

Chaque homme, chaque travailleur aussi humble soit-il a quelque chose à apporter au monde.

Or, la civilisation industrielle le broie, l'annule, le réduit.

Et, il n'est pas question de REVENIR à l'artisanat.

On ne fera jamais de locomotive chez l'artisan du coin.

Il s'agit au contraire de vivre avec notre temps et avec ses immenses richesses et son dynamisme et ses progrès.

Il s'agit d'éviter que cet écrasement ne soit amplifié par la toute puissance d'un Etat totalitaire possédant le parti, le syndicat, l'usine, l'église et... bien entendu le cimetière !

Il s'agit de donner SA PLACE et toute sa place d'HOMME au travailleur des temps modernes.

Notre syndicalisme n'est donc d'aucune manière, une lutte contre d'autres hommes, une lutte pour l'avilissement d'autres hommes, seraient-ils actuellement les patrons les plus durs.

Cette « guerre totale » serait contre notre humanisme. Nous sommes pour UNE ACTION POSITIVE. C'est parce que les travailleurs sont de FAIT diminués dans leur taille d'HOMME que nous nous battons pour leur promotion. C'est parce qu'ils ont droit EUX AUSSI à la LIBERTE, aux RESPONSABILITES, à la PROPRIETE.

Notre lutte n'a pas d'autre sens. Elle n'est pas une théorie. Elle est nécessitée par les faits de la civilisation moderne. Elle est inévitable à qui juge que la grandeur d'une civilisation ne se mesure pas seulement au nombre de calories et de chevaux-vapeurs dont dispose chaque individu, mais davantage à la liberté réelle dont il dispose dans la Cité.

Quand on a cette conception de l'homme et quand on est avec Pelloutier, « ennemi de tout despotisme, de toute dictature, y compris celle du prolétariat » cela nous oblige à réaliser un syndicalisme qui ne peut se passer de cet « éclairage ».

## SYNDICALISME DE MASSE

Le Syndicalisme que nous voulons, est donc un syndicalisme d'hommes libres et parfaitement conscients de leur lutte.

— Pas d'un côté un état-major éclairé, et de l'autre une masse que l'on manœuvre.

— Pas d'un côté des directeurs du mouvement ouvrier, et de l'autre des assistés du syndicalisme.

— Et nous ne voulons pas de cela, même si les directeurs sont dévoués et compétents à 100 % et les assistés bien servis.

Tout le problème est donc de réaliser un syndicalisme tel que tous les travailleurs soient suffisamment formés et informés pour passer du stade sentimental et du jugement passionnel au raisonnement logique.

## SYNDICALISME DEMOCRATIQUE

Nous croyons en la démocratie. Ne pas réaliser nous-mêmes un syndicalisme démocratique serait faiblesse ou hypocrisie et nous ferait moquer par nos adversaires.

Nous sommes contre le syndicalisme bureaucratique et centralisateur et pour le fédéralisme démocratique où chaque communauté de base réalise son plein épanouissement tout en se sachant liée à l'ensemble comme chaque joueur d'une même équipe.

L'apprentissage de la vie démocratique doit se faire dans notre propre organisation.

Notre syndicalisme doit être démocratique par souci de l'homme, par souci d'éducation, par souci d'efficacité.

C'est pourquoi :

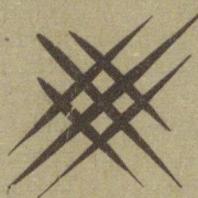
— *LE MILITANT DE BASE* doit être l'élément n° 1 de notre appareil, celui qui est le plus utile et pour qui l'appareil existe.

— *LE TRAVAIL EN EQUIPE* doit être la règle de tous les échelons du mouvement.

— *L'INFORMATION* doit être systématiquement et largement diffusée pour permettre la connaissance, la suggestion, le contrôle.

— *L'EQUIPE* doit être juge de la valeur du responsable, de l'animateur et non le responsable juge de la valeur de l'équipe.

— L'appareil doit être tel que le *CONTROLE* de l'échelon supérieur par l'échelon immédiatement inférieur soit réellement possible.



# DANS LE MONDE D'AUJOURD'HUI

C'est en fonction des problèmes qui se posent au syndicalisme en 1958 et pour les années qui viennent, que nous devons organiser notre appareil syndical.

Face à deux images, celle du jeune gars d'hier terrassé de fatigue au sortir du laminoir qui tue de chaleur, et celle du jeune gars qui a mené sans répit son tour-pilote et qui saute sur sa moto pour aller retrouver les copains de sa bande, on entend dire : ce dernier peut-il comprendre le syndicalisme ?

La réponse est : *OUI, mais pas celui d'autrefois !*

Nos salles de permanences minables, nos feuilles poly-copiées indéchiffrables, nos laïus grandiloquents, nos textes indigestes, sont d'un autre âge.

C'était peut-être, c'était même sûrement magnifique, les procès-verbaux de réunions d'il y a quarante ans.

Ce n'est pas sans émotion que l'on retrouve dans les archives des syndicats, ces manuscrits qu'une lampe à pétrole a éclairés pour leur rédaction appliquée, après une longue journée de labeur.

La fidélité à cela c'est d'être tournés résolument vers le métallurgiste d'aujourd'hui et de l'organiser dans sa vie collective de 1958.

*Passer tout son temps à regretter le passé, c'est LE TRAHIR.*

## LE MÉTALLURGISTE D'AUJOURD'HUI

Chaque génération a son caractère. Quelles sont les caractéristiques du métallurgiste 1958 ?

Le progrès, les biens nouveaux collectivement distribués, marquent l'homme de nos pays développés. La radio apporte maintenant dans chaque ménage à domicile les nouvelles, sans effort on est au courant... de ce qu'on veut bien nous dire !

Le cinéma, la télévision plus rarement, apportent massivement les images du monde entier.

Les journaux, par des photos, des gros titres, des histoires super-résumées, par les bandes dessinées, par des textes raccourcis font CONNAITRE des faits passés ou récents, mieux encore les faits futurs par le roman-fiction.

La publicité marque notre époque :

— Expositions modernes dans les magasins — caravanes-publicités — foires commerciales — publicité au cinéma, à la radio — affiches.

L'art du publiciste s'est développé à un point tel qu'inconsciemment on achète le savon « Machin » parce que dix, vingt fois on a lu, entendu quelque part qu'il était le meilleur.

Ces « digests » sont populaires ; on veut éviter aux

lecteurs l'effort, tout en lui permettant de connaître, d'en parler. Ils sont agréables, bien présentés.

Les sciences passionnent. Combien de camarades buchent la T.S.F., la mécanique-pratique, dans les livres de vulgarisation populaire.

Le sport a ses vedettes, la masse connaît, critique les champions régionaux ou nationaux.

Autre phénomène : la jeunesse qui monte !

Hier la famille d'un enfant ou sans enfant était un idéal pour beaucoup. Aujourd'hui notre peuple se rajeunit.

Les gars et les filles de 18 à 25 ans regardent la vie qui vient avec espérance, avec confiance.

Rien ne les étonne, où sont les étonnements de ceux qui ont 40 ans aujourd'hui, quand ils voyaient passer un avion, quand la science-fiction d'il y a trente ans parlait de télévision !

Ce qui est caractéristique, c'est que cela touche toute la masse. Même le manœuvre au petit salaire vit dans cette atmosphère.

Le métallurgiste se trouve plus que beaucoup de travailleurs, mêlé à cette vie.

— parce que son niveau de vie est supérieur à la moyenne.

— parce qu'il vit souvent dans ces centres industriels, donc dans des centres de vie active moderne.

— parce qu'il est plus que d'autre au contact du progrès technique.

— parce qu'il est victime des cadences de la Machine et a besoin de la détente, de l'évasion, des loisirs modernes.

## DANS L'USINE D'AUJOURD'HUI

Enfin, le Métallurgiste 1958 vit dans des usines qui n'ont parfois plus rien à voir, même avec celles de 1936.

### LA MODERNISATION DU MATERIEL

Des investissements considérables ont été réalisés. Le travail à la chaîne s'est mis en place dans certaines usines.

- les machines-transferts,
  - la soudure et la préfabrication en construction navale,
  - l'utilisation de machines à reproduire,
  - les outils au carburé et la vitesse des machines qui en résulte,
  - la semi-automation de certains fabrications
- Tout cela modifie le rythme de travail.

*Parfois, cela l'améliore :*

— contrôler le travail à la chaîne pour la fabrication des boîtes de conserve est autrement moins pénible que le dangereux travail à la presse d'autrefois,

— souder les éléments de coques de navire en atelier est moins pénible que le travail de riveur ou de teneur de tas,

— contrôler la machine du train-continu n'a rien à voir avec la tâche de forçat des lamineurs d'autrefois.

*Souvent, cela le rend inhumain :*

On a décrit le geste répété monotone, qui tue l'initiative, la personnalité.

— Les cadences de travail créent une nouvelle fatigue, sournoise, dangereuse, celle de l'énerver et du dérèglement de l'équilibre humain.

*De toute manière, le rythme est différent.*

### LA MODERNISATION DES MÉTHODES

Elle va souvent de pair avec les nouveaux moyens techniques mis en place.

Des officines se référant à une « organisation scientifique du travail » se sont établies et « occupent les usines ».

Des « systèmes » S.M.A.T. — T.B.S. — B.T.E. viennent « mettre de l'ordre » dans les établissements.

Qu'il y ait besoin d'y mettre de l'ordre, est incontestable. Nos militants des comités d'entreprises l'on dit combien de fois.

Et nous pourrions citer des faits où telle suggestion faite par un délégué ouvrier au C.E. n'était pas retenue par le patron, alors que quelques mois après, l'« organisateur » voyait sa proposition, la même, retenue avec enthousiasme par la Direction.

Quand on paye très cher quelqu'un, ses idées sont forcément très bonnes ! Mais, ce qui est plus grave, c'est que la plupart du temps cette organisation s'est faite avec comme seule objectif, la productivité immédiate de l'usine sans aucun souci des travailleurs.

Chronométrage, planning, suppression des « temps morts », fiches de travail pendulées, luttes pied à pied pour gagner sa « croûte » contre la montre, tout cela est bien connu des métallurgistes. Les plus forts s'en tirent où ceux qui sont dans des secteurs facilement organisables.

On aboutit à la journée de travail aussi longue qu'autrefois, neuf à dix heures par jour, mais sans la détente du « temps mort » ou le changement de travail que représentait par exemple l'affutage de l'outil ou la recherche de la matière première.

C'est neuf à dix heures de tension nerveuse avec le « chronomètre dans le cœur ».

C'est la mise en planning de la nature humaine qui aspire pourtant de toutes ses forces, à la liberté et à l'initiative. C'est le morcellement le plus poussé du travail.

### LA RÉACTION PATRONALE

Dans cette ambiance mécanique, celui qui pense est un obstacle !

Qui pense autrement que la machine, que le planning, que le chronomètre, autrement que la règle à calcul, autrement que le directeur, est une gêne.

« Sois belle et tais-toi », tel est le titre d'un film récent.

*Travaille et tais-toi*, dit le conseil d'administration.

Et je vous promets, ajoute-t-il, des autos, des maisons, des frigidaires, des objets en matière plastique, enfin, dit-il, le bonheur !

Encore qu'on ne voit guère avec « leur système » le bonheur promis, on voit bien qu'il faut se taire !

### DES BRUTALITÉS D'AUTREFOIS...

Les premières réactions ouvrières furent brutales, grèves de plusieurs mois, grèves sanglantes, oppositions que l'histoire du mouvement ouvrier nous révèle.

Le patron propriétaire s'opposait à l'ouvrier proléttaire.

La grève générale était le rêve d'alors..., un jour ou l'autre les grèves massives s'étendraient à l'ensemble du peuple et tout cela renverserait la bourgeoisie. Pas question de convention collective, c'était collaborer, s'entendre avec le patron.

Même la loi sur les syndicats telle qu'elle était votée, fut en 1884 considérée comme une mise en tutelle du mouvement ouvrier, libre et sauvage, opposant sa force puissante aux bourgeois.

Le patronat n'y allait pas de main morte ; combien d'entre nous ont dans leur famille un ancien des chemins de fer, licencié en 1920.

Un dessin de Daumier représente le gros patron gras et à l'aise, recevant casquettes à la main, humbles et soumis, visages amaigris, les grévistes de plusieurs semaines. La légende nous est atroce. « Charmé de revoir ces gaillards qui voudraient nous faire mourir de faim. »

### ...AUX RELATIONS HUMAINES DE MAINTENANT

Les services psychologiques de la bourgeoisie ont fait du progrès depuis !

Toute une science avec ses maîtres, ses cours, ses livres, ses services d'études, toute une science s'est mise en place.

En effet, la lutte ouvrière, celle de 1936 notamment, a amené des lois pour la protection syndicale :

- délégués du personnel,
- conventions collectives,
- comités d'entreprises.

La guerre de 1940-45 a ouvert un « crédit national » aux syndicats.

Nous siégeons un peu partout, au Conseil Economique, au Plan, dans les commissions de main-d'œuvre, on nous ouvre soi-disant les dossiers économiques du pays, on est présent dans les multitudes de commissions, de groupes de travail, de conseils de perfectionnement d'école, enfin un peu partout, où on discute (mais où on ne décide pas!).

Le patronat qui croyait avoir ainsi domestiquer la Sauvage est déçu. La classe ouvrière a d'autres ambitions. Elle demande pour de vrai, sa part de bien-être et sa part

du POUVOIR et de pouvoir aussi bien dans l'usine, la région, l'industrie, que dans la Nation.

Aussi, tout en respectant des lois, SURTOUT EN RESPECTANT les lois, une nouvelle tactique s'est mise en place.

Le principe en est le suivant : *Tout faire pour intégrer (mais oui là aussi !) l'ouvrier dans l'usine en court-circuitant les généraux : syndicats, délégués et autres militants ouvriers.*

— on déplace le délégué en un lieu où il est sans danger ou bien là où le travail est moins intéressant,

— on en licencie quelques-uns à l'occasion de licenciements collectifs,

— on limite strictement à 15 heures le temps de délégation alors que les nouveaux systèmes de paye sont de plus en plus compliqués,

— on supprime les téléphones, les locaux des délégués, les salles de réunions, conquête des « mauvais temps » de la Libération,

— on diminue le nombre de délégués malgré les usages, quand ils sont supérieurs à la loi, on supprime tous les temps aux suppléants.

Pendant le même temps :

— on développe les luxueux journaux d'entreprises,

— on explique aux cadres qu'ils doivent régler les différents sans les délégués,

— on augmente les salaires unilatéralement quelque temps après avoir refusé de le faire paritairement en commissions mixte,

— on augmente certains ouvriers et pas d'autres, comme cela les premiers sont contents et n'ont « plus besoin du syndicat » alors que les autres estiment être trahis.

Dans tout cela, pas de brutalité, de la douceur, du bien-parler.

Ah, s'il n'y avait pas les communistes !

Mais quand la C.F.T.C. devient majoritaire, c'est du « pareil au même » !

\*\*

C'est là aussi, sous d'autres formes, la lutte de classe menée impitoyablement par le patronat, avec même parfois une bonne conscience qui donne le tonus nécessaire à cette réaction patronale.

# LE MILITANT 1958

Chaque génération a aussi son type d'homme.

Le militant métallurgiste 1958 a le sien.

Il n'est pas venu au syndicat uniquement par dévouement, il n'est pas plus dévoué que beaucoup d'autres.

Les gens dévoués rendent bien service, mais comme ils sont dangereux ! Ils peuvent prendre n'importe quelle position, on ne peut pas les critiquer, ils sont si dévoués !

Notre militant est venu à l'occasion d'une grève, d'une action menée par le syndicat.

La C.F.T.C. lui a semblé avoir des positions sérieuses et logiques, il a comparé sa situation à cela. Il a marché. Depuis, il est dans le coup.

Délégué de son atelier, il peut discuter de la convention collective à l'occasion, tout comme d'ailleurs il a su expliquer largement sa position sur la coupe du monde de football. Tout ça : le syndicat, l'usine, le foot, sa famille, sa mobylette, sa radio, ça fait partie de sa vie normale.

Ça fait partie de sa « joie de vivre ». Pourtant, comme pour les autres métallurgistes, sa vie n'est pas facile, son salaire est bien faible comparé aux besoins.

Mais quoi, n'y a-t-il pas des joies dans notre vie, notre vie est-elle comparable à celle des travailleurs du siècle dernier, et pourtant il y a toujours eu sur la terre une joie de vivre, d'exister, de lutter même.

Il collecte six gars de son atelier des tours, il est un peu le chef de file de cet atelier où il y a trente syndiqués et quatre collecteurs.

Il a gardé une « patte » dans le football, il va de temps à autre à son terrain de foot, et y va avec les vétérans de son petit trot.

Il bouquine un peu (pas trop). La session de BIERVILLE l'an dernier l'a bien intéressé. Depuis il lit assez attentivement les journaux et circulaires du syndicat.

Ce n'est pas un excité du syndicat, c'est un gars comme tout le monde. Il est détendu.

Sa jeune femme lui a donné trois mômes, bien mignons d'ailleurs. Au début elle a plaisanté le « délégué » ; tous

ces syndicats-là, c'est pour créer des ennuis. Il s'est accroché dur, là, car il aime bien sa Jeannette et c'est quelque chose qui ne collait pas entre eux.

Ils ont discuté, elle a lu un peu des circulaires. Des copains sont venus à la maison ; au cours de la dernière manifestation menée par les A.F. elle est allée à la manifestation de mères de familles.

Ça va beaucoup mieux. Elle est avec d'autres jeunes femmes du quartier dans une association ouvrière de quartier.

Sûr que, s'il y avait une grève, maintenant, elle verrait cela autrement.

Il sait bien combien c'est important un foyer qui marche, d'avoir une femme qui soit une compagne.

Dans sa vie personnelle, un idéal tout au fond de lui, une dimension qui dépasse l'intérêt immédiat, mais sur cela il est discret, il n'aime pas les épanchements intimes livrés au grand public.

Que vous dire encore ! Qu'il a participé aux deux congrès régionaux des métaux, à une journée de formation !

Qu'il est populaire dans son coin d'atelier, qu'il entretient des rapports amicaux avec les délégués des autres syndicats, tout en s'expliquant sans crainte pour se démarquer s'il le faut ; que son chef d'équipe le prend pour un garçon correct, travailleur, mais en... qui quinant sur les bords !

Qu'il ne faut pas songer à le voir quelque jour entre-deux-vins, c'est un gars solide à l'hygiène sans défaillance et qui aime mieux l'action que les parlottes.

C'est un militant ouvrier 1958, un métallurgiste comme des milliers d'autres.

J'ose vous avouer qu'il ne porte pas habituellement son insigne C.F.T.C. ; que sur son visage il n'y a rien qui le distingue de tous les autres copains de l'usine. Mais dès qu'il parle, on sent qu'il croit, qu'il veut.

Il est pourtant le MENEUR, Victorieux déjà des forces du travail contre les posédants au teint pâle.

# DE LA NÉCESSITÉ DES TACHES D'ORGANISATION

La Cité Moderne a ceci de remarquable : l'intérêt porté à l'ORGANISATION.

Le patronat, notamment le « nouveau » patronat, pousse à fond dans cette direction, à la fois sur le plan de la technique et sur le plan des Relations du Travail.

Pour ces directeurs qui sont des TECHNOCRATES et non les propriétaires d'autrefois, tout peut être organisé, fiché, planifié, y compris les ouvriers et les délégués, c'est une question de MÉTHODE.

C'est tout un nouveau STYLE de VIE, dans lequel notre organisation se trouve placée.

On essaye de prévoir le déroulement de l'opération, plaçant chacun à sa place de telle manière que ne soit pas perdu ce bien précieux le TEMPS, qui jamais n'a paru autant être de l'argent.

Le SYNDICALISME de BONNE VOLONTE, où les réunions se font au hasard des rencontres, où les présents sont là au hasard des problèmes qui se posent, ne peut plus répondre aux besoins de ces temps actuels.

Si nous devons conserver comme la « prunelle de nos yeux » cette amitié, cette confiance, cette bonne humeur, il faut aussi organiser notre ACTION.

C'est très difficile.

On risque à chaque instant de sombrer d'un côté dans le sympathique et fraternel laisser aller, de l'autre côté dans la bureaucratie étroite.

Mais c'est nécessaire :

- les cotisations doivent être régulièrement collectées,
- les réunions doivent être tenues régulièrement et à l'heure,

- on doit mener campagne contre les bavards,
- on doit faire un procès-verbal court avec seulement les décisions prises et on doit contrôler la fois d'après si cela a été exécuté,

- on doit à certain moment se couper de ceux qui sont des poids morts rendant impossible le travail d'équipe,
- au plan local on doit avoir des permanences régulières,

une comptabilité impeccable, des réunions vraiment préparées,

- la majorité doit pouvoir faire respecter les décisions ; la minorité doit toujours avoir le droit de se faire entendre,

- le réseau qui permet de distribuer rapidement les informations doit être en place.

Ce n'est pas dans ce rapport très court, qu'il est possible de développer ces points non limitatifs d'ailleurs.

Il ne sont cités que pour préciser de quoi il s'agit et dans quel esprit on doit travailler pour réaliser un puissant appareil syndical, tout aussi capable de mener l'action journalière, que d'être engagé dans un puissant mouvement de plusieurs semaines.

Nous ne sommes plus en 1900, nous sommes en 1958 et aucune négligence n'est possible si l'on veut que notre syndicalisme soit efficace.

Nous savons bien d'ailleurs, nous métallurgistes, l'intérêt d'avoir un outillage de qualité, une machine-outil au point, si nous voulons travailler professionnellement avec sérieux. Pour l'ORGANISATION, c'est syndicalement, strictement la même chose.

Dans les pages qui suivent nous étudierons successivement :

- la section d'entreprise,
- l'organisation d'ensemble,
- nos moyens,

...et nous essayerons de conclure, tout au moins provisoirement.

C'est avec la volonté de réaliser un syndicalisme moderne lancé sans hésitation dans ce train en marche de la cité d'aujourd'hui que nous avons présenté ce rapport.

Avec le souci, également, que dans ce train en marche, non seulement les travailleurs ne soient pas parqués dans les wagons « 40 hommes — chevaux en long 8 »; mais qu'ils aient progressivement POUVOIR pour le conduire, ce qui nous semble plus important que d'être assis en wagon de première.

# DE LA SECTION D'ENTREPRISE COMME GROUPE AUTONOME D'ACTION

LA SECTION D'ENTREPRISE doit DEVENIR dans notre fédération, l'élément fondamental de toute notre organisation syndicale.

La liaison des sections entre elles, doit permettre une vie syndicale des métaux puissante et riche de l'apport de tous, distincte de l'ACTION interprofessionnelle qui pose d'autres problèmes.

Cela ne sera possible que si dans les années qui viennent, la SECTION d'entreprise s'organise, se développe en GROUPE AUTONOME D'ACTION, étroitement lié à la vie fédérale par le canal des syndicats de catégorie et des unions régionales de métaux, des branches industrielles.

En effet, c'est dans son entreprise que le métallurgiste subit le poids du régime capitaliste moderne.

— C'est là qu'il subit la pression et la répression patronale.

— C'est là que doit s'exercer son action syndicale la plus forte.

— C'est là que se trouve le fondement du pouvoir de la bourgeoisie.

C'est donc à cet échelon que doit s'affirmer l'opposition au pouvoir personnel de l'employeur et au pouvoir totalitaire de l'argent.

Tout ce qui est expliqué aux chapitres précédents montre de plus que l'usine est le lieu où s'exerce les méthodes patronales nouvelles tant au point de vue technique qu'au point de vue de la psychologie.

Sur ce terrain de combat choisi par le patronat doit donc se mener le combat ouvrier, en marquant les points, là où précisément le patron veut les marquer.

## I - LE MILITANT

L'élément le plus important, celui sur qui repose toute la pénétration syndicale et tout cela promotion ouvrière, c'est le MILITANT de base, le collecteur.

Présent dans chaque secteur de base de la vie ouvrière, il est comme la racine de l'arbre qui puise les sels de la terre nourricière, c'est lui qui vit avec le peuple ouvrier, à l'échelon où la vie est la plus vraie, la plus MARQUANTE pour la classe populaire.

Dans son atelier ou même dans sa travée d'atelier, son magasin, son service, son bureau, IL EST L'ORGANISATION OUVRIERE présente et agissante.

### a) SON IMPORTANCE

C'est lui qui est la charnière entre la masse ouvrière et l'APPAREIL syndical.

Ce ne doit pas être qu'un « petit percepteur » de cotisations.

Le collecteur doit fonctionner dans les deux sens :

*En remontant* : il doit faire connaître à la section :

- les problèmes des travailleurs,
- leurs réactions devant les événements,
- leurs critiques de l'action syndicale.

Bien sûr, il aura aussi pour tâche de faire remonter régulièrement les cotisations syndicales, mais c'est là UN des aspects de sa tâche.

*En descendant* :

- il doit faire connaître aux adhérents :
  - les positions du syndicat,
  - les difficultés rencontrées,
  - les explications aux questions posées.

Il doit distribuer journaux, convocations, timbres et cartes, c'est-à-dire que le collecteur, ainsi conçu doit être le *CENTRE DE GRAVITE* de tout l'appareil syndical local.

Pour cela il faut multiplier le nombre de collecteurs.

Partir de ce principe :

— 1 collecteur pour 10 adhérents maximum. Ce chiffre dépassé il faut nommer un autre collecteur.

D'expérience, le rapporteur vous dit c'est possible à condition de ne confier à un nouveau collecteur, que 4 ou 5 camarades. C'est pratiquement impossible si on veut lui en « coller » 30 d'une seule fois... et c'est un mauvais principe.

### **LA MULTIPLICATION DES MILITANTS DE BASE INFORMES SIMPLEMENT, MAIS SOUVENT, FORMES SANS CESSE, EST LA CLEF DE TOUTE ACTION SYNDICALE DE MASSE**

Le centre local ou régional doit donc par le canal des sections, fournir aux militants de base, toute l'alimentation nécessaire. Et l'alimentation nécessaire n'a rien à voir avec le « bourrage d'estomac ». On peut tuer un militant en l'inondant de paperasses indigestes et inutiles, donc nuisibles.

Sur ce plan, nous sommes imbattables par le patronat.

Il ne peut rien contre un appareil syndical où les nombreux militants de base sont de vrais militants de masse. Ce terrain là c'est le terrain où les travailleurs écoutent leur camarade de travail qui sera cru plus vite que le patron dans son journal ou le chef d'atelier dans son lâcuis.

Tout doit donc être fait, rien ne peut être négligé pour informer et former ces militants qui éclaireront l'ensemble de la masse ouvrière de nos usines.

C'est là notre *OUTIL IRREMPLAÇABLE DE LIAISON* avec l'ensemble des métallurgistes, le moyen populaire à la fois de faire monter des hommes, et d'encadrer les travailleurs.

Non pas de les caporaliser, mais dans le vrai sens du terme de leur donner des cadres, des meneurs éclairés, éclairant les autres et les conduisant à l'action pour leur libération.

Et ces meneurs les plus efficaces, dans la société moderne de masse, ce sont ceux qui touchent la masse ouvrière au plus près, dans la vie de tous les jours, celle de l'atelier ou de la section d'atelier ou du bureau.

Les appareils totalitaires emploient des moyens qui sont très exactement à l'opposé des nôtres, tant pour les *METHODES* que pour les *BUTS*.

Ce qui caractérise l'appareil totalitaire moderne c'est à la fois :

— la centralisation totale du Pouvoir entre les mains de quelques-uns (états-major d'armée, bureau politique du parti, direction d'entreprise capitaliste).

— la lutte sans merci contre toute opposition organisée.

Pour nous, tout au contraire, cette volonté de décentralisation et ces responsabilités confiées au plus grand nombre sont non seulement un moyen efficace de lutter

par l'action de MASSE, c'est encore, c'est davantage en soi-même, la promotion du plus grand nombre, l'accession du plus grand nombre au pouvoir et à la liberté.

C'est pour cela que nous sommes pour le fédéralisme démocratique et contre le centralisme démocratique.

C'est comme cela, en multipliant les centres de pensée et de liberté que nous pouvons nous opposer au régime dictatorial actuel de l'argent et aux dangers des totalitarismes bureaucratiques de demain.

Nous semons des germes de LIBERTE ET D'EMANCIPATION qui sont et seront autant d'obstacles vivants au bourrage de crâne et à l'enrégimentement des masses.

En fait, c'est déjà la classe ouvrière qui s'émancipe, qui prend sa place, qui acquiert sa taille par le grandissement progressif de chacun de ses fils. Souvent en effet, une pareille émancipation se réalise aussi à l'échelle des foyers ouvriers, dans la mesure où la compagnie se trouve associée aux luttes populaires.

Tout cela donne un style général d'action et d'organisation qui est le propre de ceux qui ont le sens de la valeur de chaque personne humaine.

Mais, diront certains, où sont ces militants, chez nous il n'y en a pas ?

Que si, cela ne manque pas en puissance !

Mais, il faut que tout l'appareil syndical soit conçu pour leur épanouissement.

Le rapporteur se permettra un exemple.

Ceux qui ont taillé des arbres savent que la SEVE tend toujours à monter aux pointes des branches et que la taille consiste soit à PLIER, soit à COUPER ces éléments trop gourmands.

C'est cette « taille » qui permet aux nombreux « yeux » qui se trouvent en bas des branches de se développer et de porter des fruits, sans cela ils resteraient des yeux atrophiés.

Que de caïds syndicaux, que de roitelets, que de dirigeants — dames-patronesses à qui il faudrait courber le front pour qu'apparaissent et se développent à la base du mouvement des milliers et des milliers de militants qui sont le SEUL ESPOIR, la SEULE CHANCE de la libération populaire.

Mais combien d'usines, comme celle-ci, où le dirigeant me disait : « Je suis seul à collecter 130 gars. Ils n'ont confiance qu'en moi, ils savent que je leur rend service. »

C'est là une section où ce « nouveau seigneur » sera inévitablement ou un lâcheur ou un instrument. Si le patron le veut, la section tombera.

### **b) SON EQUIPEMENT**

Enfin, l'EQUIPEMENT du militant de base doit être considérablement amélioré.

L'un de ces outils est le carnet de collecteur.

Quelques expériences ont été faites et doivent permettre à la fédération d'étudier un carnet de collecteur à l'échelon national.

Feuilles de pointage des cotisations — documents de renseignements pratiques, timbres et cartes à distribuer, bulletins d'adhésions, doivent avoir leur place dans ce carnet.

C'est ainsi que la confédération a décidé d'étudier des plaquettes sur les problèmes actuels tels que le Marché Commun, dans le but de fournir des « outils » aux militants de base.

Notre fédération se doit de mettre au point une plaquette simple sur la C.F.T.C.-Métaux permettant d'aider le collecteur dans son travail d'explication.

Un plan régional, interprofessionnel, des documents sur les caisses d'Allocations Familiales et de Sécurité Sociale, sur les allocations logements ont permis aux militants de base d'être renseignés.

Enfin, c'est aux Unions Métaux régionales qu'il appartient de fournir ces DOCUMENTS DE RENSEIGNEMENTS PRATIQUES SUR LES PROBLÈMES PROFESSIONNELS : SALAIRES MINIMA, courbes de primes de rendement, indemnités diverses permettant à chaque collecteur de renseigner les travailleurs de son atelier.

Tout l'appareil syndical doit donc se trouver au service de ces militants d'atelier pour leur permettre de remplir la tâche la plus importante dans l'action ouvrière.

Ceci suppose une ORGANISATION :

- fichier de militants,
- permanences strictement tenues,
- documents fournis à temps,
- informations rapides — simples — fréquentes,
- formation des militants,
- réunions d'information, d'explication.

## 2 - LES SYNDIQUÉS

Les adhérents sont avant tout des hommes et des femmes du peuple qui doivent jouer leur rôle de personne humaine, libre, et responsable dans l'immense tâche de libération ouvrière menée par le syndicalisme.

POUR CELA ILS DOIVENT ETRE INFORMES, ILS DOIVENT SAVOIR :

- ce que font les délégués qui sont élus,
- les difficultés rencontrées,
- les choix possibles.

Ils doivent être informés aussi des problèmes généraux de l'action syndicale :

- les raisons profondes de l'existence actuelle des différentes centrales syndicales.
- les dangers du totalitarisme fasciste ou communiste qui supprimerait demain les libertés humaines essentielles.

Il faut qu'à l'échelon de l'adhérent on sache distinguer entre ce qui n'est que trop facilement promis par le premier charlatan venu, et ce qui peut être réalisé.

Tout ceci suppose que soient largement réalisées :

- l'information,
- la discussion,
- le choix collectif des moyens.

Il arrive un moment où le problème le plus important dans une section est celui d'une liaison étroite, d'un CORPS vivant de la section avec des adhérents vraiment au courant et participant à l'action.

Nos adhérents sont donc pour nous des camarades privilégiés, ils sont ceux qui chaque mois, par leur cotisation, apportent leur pierre à cet édifice ouvrier qu'est le syndicat. Ils ont le droit d'être largement informés ; ils doivent l'être, et ils doivent être consultés.

a) pour le journal d'entreprise.

Face aux informations patronales, le journal d'entreprise pour les boîtes importantes, le journal inter-entre-

prises pour les petites boîtes d'une même branche, sont des moyens aujourd'hui INDISPENSABLES.

Aucun journal pour un adhérent ne vaut celui de SA BOITE, là où on lui explique à lui, les problèmes de l'emploi, les perspectives des commandes, l'action des délégués.

Savoir que DURAND est intervenu sur tel cas, qu'il a réussi ou non, que DUPONT a obtenu enfin un ventilateur à l'atelier Z, que DUVAL a expliqué la position de la C.F.T.C. à la commission d'apprentissage ; tout cela c'est de la FORMATION, c'est de l'information de base, de l'information de masse, cela répond point par point à la tactique patronale « d'investissement des âmes ». C'est faire jouer son rôle à un syndicalisme ouvrier qui agit sur le tas. C'est d'ailleurs dangereux, car si ces méthodes sont employées au service d'un syndicat totalitaire, les mensonges, les faux slogans, passeront aussi bien.

D'où la nécessité pour nous, d'y faire de l'information sérieuse, ce qui n'exclut pas, bien au contraire, le dynamisme, mais en ayant toujours la VOLONTE de promotion des travailleurs, de grandeur, de chaque camarade.

Ce Journal doit techniquement être simple, lisible, de peu de feuilles, sans baratin et surtout sans reprendre ce que chacun aura pu lire ailleurs.

### b) L'Assemblée Générale

Elle permet la large discussion de base. Elle est souvent, actuellement un échec. Pourquoi ?

D'abord pas d'illusion, il y a certaines villes où les distances, les moyens de locomotion pour entrer au foyer, sont tels que les A.G. sont très difficiles à tenir.

Cependant même là il faut tenter l'effort.

La réussite suppose :

- une préparation — parce que nous sommes dans l'ambiance d'action syndicale, nous pensons que tout le monde y est. C'est une erreur !

Le gars qui est intéressant pour l'A.G. c'est celui qui,

passionné de football par exemple, est très occupé sur ce « terrain ». Il a d'autres préoccupations que nous !

Il faut donc préparer un mois à l'avance, cette assemblée générale. En parler aux collecteurs, plusieurs fois. Mettre une affiche sur les panneaux huit jours avant, distribuer des convocations la veille, et surtout y consacrer dans le Journal d'Entreprise suffisamment de place, en y parlant des choix possibles, des questions qui se posent.

— *Un but* — Une assemblée générale a un sens réel, a un but.

Si ce but est seulement de faire partager nos... « ennuis » aux copains, pas de doute, laissez-les tranquilles. S'il s'agit de prendre une position importante : Faut-il signer ou non un accord d'entreprise par exemple, alors la préparation dont il est parlé plus haut est indispensable et le but est clair.

— *Un style* — On a vu des assemblées générales précisément destinées à signer un accord, où le secrétaire de section expliquait ce qu'il y avait dans l'accord sans que celui-ci — ou mieux son résumé — ait été remis plusieurs jours avant aux intéressés.

Comment obtenir une discussion fructueuse avec des camarades qui ont travaillé neuf ou dix heures dans la journée et à qui brutalement, à froid, on explique des choses que nous-mêmes avons « réalisées » avec des semaines de discussion ?

Donc, UN POINT IMPORTANT et éventuellement une information secondaire suffisent à l'ordre du jour, et ce point doit ACCROCHER.

#### c) Par la circulaire locale aux adhérents

Sous forme de Journal Local ou de Journal Fédéral, ou de circulaire interprofessionnelle, nous informons nos adhérents des événements syndicaux.

Plus encore, à l'occasion d'événements exceptionnels, tels qu'une commission paritaire, particulièrement importante, nous devons informer personnellement nos adhérents en plus du communiqué local classique.

### 3 - INFORMATION DE MASSE

Ce sens de l'homme dont nous avons parlé, doit nous éloigner du dédain du non-syndiqué, ce plus pauvre parmi nous, au point d'être opprimé sans avoir la réaction du ressort, comme si la limite élastique était dépassée, comme si la déformation permanente était réalisée.

Mais l'homme n'est pas un étalon d'acier de nos cours de résistance des matériaux. L'homme c'est l'élasticité absolue, c'est la liberté. C'est donc à nous d'éveiller ce sentiment d'honneur et de grandeur, qui sommeille ; là aussi il y a but et moyen.

Sachons informer, à un autre degré bien sûr, mais faisons-le quand-même ; informons la masse des travailleurs :

- prise de parole,
  - information syndicale aux panneaux,
  - distribution de tracts à la porte.
- sont des méthodes à employer. C'est une question pra-

En effet, ils ont le droit d'être particulièrement informés des positions de leur syndicat. C'est là une question d'honnêteté qui ne va pas contre la tactique d'ailleurs.

Car, si aucun mépris ne doit être dirigé contre le non-syndiqué, le syndiqué a des droits qui le distingue des autres travailleurs.

#### d) Consultation des adhérents

Ses droits sont non seulement d'être informé, mais encore de donner son avis. Nos assemblées générales statutaires annuelles ont-elles encore quelque sens ?

Sous une forme nouvelle, des congrès de militants se sont mis en place dans les secteurs importants.

Dans les secteurs plus restreints, ces congrès peuvent être étendus aux adhérents, à condition d'être autre chose qu'une assemblée générale traditionnelle où siège une poignée de bons gars qui approuveront bien sûr le « rapport moral » et le « rapport financier » ; nous y reviendrons.

Consulter les adhérents au plan de l'entreprise, c'est autrement plus sérieux.

Par l'Assemblée Générale, par la liaison avec les collecteurs qui consultent leurs gars, par la consultation écrite sous forme de référendum ; voici trois méthodes qui permettent à la section de connaître la position des adhérents.

Répétons à nouveau que le choix suppose la connaissance donc l'information poussée. L'information poussée c'est difficile... non pour l'informé, mais pour l'informateur. Il s'agit en termes simples mais vrais, en respectant l'esprit d'un texte, de poser les options possibles, les choix : choisir c'est refuser.

Là encore, la méthode éducative est à la fois un MOYEN ET UN BUT.

Un moyen, car cela permet au syndicalisme de se développer aisément. Un but, car l'éducation se réalise et la promotion ouvrière réalisée, le pouvoir totalitaire du capital, s'effondre tout seul.

Du haut en bas de l'échelle syndicale, la section doit faire un BLOC SOLIDE où les adhérents sont dans « le coup ».

tique et d'honnêteté. Avouons bien franchement qu'avec les seuls syndiqués, nous aurions bien du mal à faire des « mouvements ».

Si nous avons besoin de non syndiqués, y compris pour les servir, il faut bien aussi les informer et même parfois les consulter.

Et disons-nous une fois pour toutes, que s'il y a beaucoup de non-syndiqués, ce n'est pas seulement de leur faute, c'est avant tout celle des syndicats qui n'ont pas mis au point un syndicalisme moderne et efficace.

Que ce ne soit pas la faute spécialement de la C.F.T.C. est chose facile à dire, encore faudrait-il de quelque manière, accepter d'être solidaires de toute la classe ouvrière.

Le sens de la valeur de la personne humaine doit obligatoirement diriger nos regards vers les non-syndiqués. Non pas avec « paternalisme » et « suffisance », mais avec

la volonté de les comprendre et de les aider à réagir et à acquérir eux-aussi toute leur taille d'homme.

Que de valeurs enfouies là aussi, que de camarades qui sont aujourd'hui des dirigeants du Mouvement étaient il y a trois ou quatre ans indifférents ou hostiles à l'action syndicale.

Ces non-syndiqués nous regardent. Il n'y a pas de leur part une opposition fondamentale, mais une exigence d'un VRAI SYNDICALISME OUVRIER.

Dans cet esprit, la démarche nécessaire de la carte syndicale offerte, prend une autre dimension que celle du « marchand de cartes ». C'est la démarche pour faire

participer un camarade de plus à l'œuvre de libération ouvrière. De toute manière, même s'il y a refus, ce travailleur non-syndiqué est un homme, un camarade de travail et de lutte, quand même.

In entre comme il est dans la stratégie d'ensemble que nous devons mettre en place en 1958 pour obliger le patronat à céder.

Une pareille attitude, d'ailleurs, ne peut pas ne pas aboutir un jour à un renforcement de l'organisation elle-même, par l'adhésion massive des travailleurs éclairés par nos positions et notre action.

## 4 . L'APPAREIL DE DIRECTION

Si la section a trois adhérents, l'appareil de direction sera le responsable, se retrouvant de temps en temps avec ses deux camarades.

Si la section en a 1.000, l'appareil sera plus compliqué mais de toute manière, il doit y avoir une ORGANISATION.

Nous ne sommes pas « un mouvement de jeunesse » où solide amitié et optimisme suppléant au manque d'organisation.

Nous sommes un appareil de combat ouvrier, face à un puissant régime économique qui a son appareil d'oppression, ses spécialistes et ses méthodes.

Nous devons donc être organisés. La Section syndicale doit avoir son CONSEIL D'ENTREPRISE composés de militants éprouvés.

En fait il apparaît de plus en plus que cette direction collective est composée en grande partie des délégués élus. C'est cette direction qui est responsable de la marche de l'entreprise.

Il est impossible dans un rapport national d'aller plus loin dans les détails d'organisation. Ici un bureau plus restreint exécutera des tâches pratiques, là le conseil s'élargira chaque mois à tous les collecteurs réunis.

Ce qui importe, c'est cette rencontre chaque semaine de

cette équipe de cinq à vingt camarades, centre vital, cœur et cerveau, de la section.

- contrôlant l'action des délégués du personnel et du C.E.,
- préoccupés à la fois du plein emploi des salariés, de l'apprentissage, de l'hygiène et de la sécurité dans l'entreprise,
- assurant la liaison avec les adhérents et collecteurs d'une part, avec le syndicat local ou régional d'autre part.

Ouvriers et Mensuels ? La question se pose-t-elle encore ?

Notre fédération l'affirme dans les faits de plus en plus, les salariés de l'entreprise forment un bloc, la direction de la section comprend donc toutes les catégories.

Par contre quand il s'agit de problèmes revendicatifs de catégorie, l'économie de temps suppose que délégués mensuels et délégués ouvriers se réunissent à part, tout ceci devant être sous le contrôle de la section.

Il y a par ailleurs tout intérêt à réunir en Assemblée Générale de mensuels, ces derniers, quand un problème important les intéressant particulièrement se pose à eux.

Mais, ceci peut être aussi vrai pour les manœuvres et les ouvriers d'entretien.

## LE SECRÉTAIRE DE SECTION

A la tête de la section, un secrétaire de section, éventuellement des adjoints.

Certaines organisations syndicales ont voulu réaliser plusieurs sections dans les grosses entreprises. Ceci n'a abouti qu'à une désintégration.

Face à une seule direction il faut une unité d'action de la section syndicale. Un responsable par gros secteur, ces responsables formant avec le secrétaire de section un secrétariat commun, est une formule beaucoup plus réaliste.

Le Secrétaire de section est un militant bien typique. Dans la section il y a les spécialistes de la revendication, imbattables pour décrocher quelque chose; ceux qui discutent du bilan; ceux qui ne voient qu'à travers la sécurité; les trop excités, les trop mous, les vieux, les jeunes, les mensuels, les manœuvres, les cadres, etc...

Le Secrétaire de section doit être CAPABLE de rassembler tout cela.

— C'est lui qui doit COORDONNER l'action des ouvriers, des mensuels et des cadres.

— C'est lui qui doit coordonner l'action des délégués du personnel et du comité d'Entreprise, des délégués d'Hygiène et de Sécurité comme ceux de l'apprentissage.

— C'est lui qui doit contrôler aussi le travail des collecteurs, notamment veiller au paiement régulier des collecteurs généraux de l'usine au syndicat local. Il doit également veiller à l'accomplissement des tâches diverses : distribution des tracts, des informations syndicales, des journaux.

Représentant de la section à l'Union Métaux, il représente aussi l'Union Métaux à la section.

Représentant syndical, il doit être accrédité en tant que tel par l'Union Métaux auprès de la Direction. Il doit

avoir aussi autorité auprès des autres syndicats, ne serait-ce que pour empêcher certains de court-circuiter le syndicat en s'adressant à d'autres militants qui leur apparaissent plus « dociles ».

Ce doit être un éveilleur de militants connaissant les hommes, sachant demander à chacun, progressivement, le rendement optimum, les aidant à monter dans l'action ouvrière, leur permettant ainsi, chacun à la place où ils accomplissent le mieux leur tâche d'être des meneurs ouvriers toujours plus capables.

Le secrétaire de section, c'est aussi celui qu'on appelle le *Délégué Syndical*, capable d'accompagner les délégués du personnel auprès de la direction, et d'assister au nom du syndicat au comité d'entreprise.

Il est le *représentant des syndiqués*, du syndicat local, auprès des travailleurs et auprès de la direction.

Quand nous aurons également réussi à faire attribuer du temps de délégation à ce camarade, il sera souhaitable qu'il ne soit pas délégué élu, laissant cette place à un autre.

Dans l'immédiat, il faut bien qu'il soit délégué du personnel ou du comité d'entreprise, et parfois les deux.

Educateur donc avant tout, il sait qu'il doit faire travailler les autres, qu'il ne doit pas tout faire.

L'autorité que lui confère son rôle de leader dans les discussions, d'orateur dans les meetings, tout cela doit disparaître devant la valeur de la section en tant que telle.

S'il disparaît, lui, la section doit continuer !

Pas de *PRINCE* d'entreprise. Mais un *responsable*, un *animateur*, un *meneur ouvrier*, celui qui est le lien de toute l'équipe, le premier *responsable de la direction collective de la section*.

## LES SERVICES

L'entreprise est un petit monde avec ses services, bibliothèques, caisses d'entr'aide, colonies de vacances, camping coopérative, etc...

Autant de services que le patronat a mis en place et dont les comités d'entreprises ont pris maintenant possession en les développant.

Les militants de notre organisation doivent être présents dans tous ces services.

Non pour prendre des places qui rapportent ou avoir des honneurs, mais parce que ce sont ces détails qui font la trame de la vie et que nous devons servir nos camarades, dans toute cette vie.

Ce n'est pas toujours amusant de distribuer des bouquins après l'heure, ou de préparer la salle pour la fête des prix des apprentis.

Mais, si ce sont toujours les militants d'autres organisations qui sont là, c'est à raison que les travailleurs leurs

feront confiance car une pareille action est un signe de bonne volonté de service des masses.

Davantage encore, on n'est plus vraiment des militants de base de la classe ouvrière quand on a perdu soi-même la joie qu'ont les autres à participer à des activités très simples telles que concours de pêche, de ping-pong, etc... dans la mesure où normalement nos goûts nous porteraient à des détentes et quand elles sont organisées d'une façon populaire par un Comité d'Entreprise par exemple.

Si vraiment notre section syndicale joue son rôle, cela se fera normalement.

Si ce service pratique devient un truc de propagande, d'ailleurs, cela ne durera pas longtemps !

Non, c'est avec la volonté d'une organisation puissante majeure, au service des travailleurs partout et toujours, que nous devons remplir toutes ces humbles tâches, que la vie d'une section nous offre chaque jour.

## LA SECTION CELLULE VIVANTE

Ainsi conçue, la section syndicale prend toute sa dimension de cellule vivante de base de la lutte ouvrière.

C'est bien pourquoi nous avons pris position POUR les accords d'entreprises en matière de salaire. C'est le patron qui paye... ou qui ne paye pas !

C'est à cette échelle que, les salaires de base étant fixés au plan local, il nous est le mieux possible de « décrocher » sur les salaires réels.

On nous a cité des faits montrant qu'au cours des discussions d'accords d'entreprises, les délégués ouvriers subissaient dès leur arrivée dans l'atelier les questions, le contrôle, les conseils des ouvriers de base. Cette liaison des négociateurs ouvriers avec la masse ouvrière est d'une richesse considérable.

Marquant le patron, sur le tas, sur son terrain, en liaison étroite avec la masse ouvrière, la section représente la grande force vivante du mouvement.

C'est souvent l'assemblée des secrétaires de section qui sera la direction collective locale ou régionale.

Tout doit donc être fait pour développer nos sections.

Vivante, elle cherchera à s'étendre, repérera systématiquement, carte de l'usine en mains, les secteurs faibles de la section, elle mettra donc en place les moyens pour pénétrer tel atelier, poussera l'action dans tel autre, repérera le sympathisant qui permettra d'aboutir à pénétrer tel autre service.

Nous aurons notre planning de développement, notre plan d'organisation et celui de formation des militants et d'information de la masse.

Jamais on ne dira assez, surtout dans les moments actuels, le rôle irremplaçable, déterminant, fondamental de la section syndicale d'entreprise, seul moyen de lutter contre la « dévitalisation » des appareils syndicaux classiques, et de greffer en pleine vie populaire, toute l'organisation syndicale ouvrière.

# ORGANISATION D'ENSEMBLE

« Si chacun balaye devant sa porte, la rue sera propre », dit le dicton populaire.

Propre peut-être, agréable est moins sûre. Car l'addition des politiques personnelles ne donne pas une politique d'ensemble.

Il y a un bien commun de la rue qui suppose une responsabilité collective.

Il en va de même pour notre action syndicale.

Nos sections d'entreprises ont beau être la cellule de base, dont la vie active conditionne la vie syndicale régionale, encore faut-il une organisation à l'échelon régional puis national, si l'on veut éviter que d'excellentes sections, tirent chacune de leur bord, sans stratégie d'ensemble.

## L'UNION DES MÉTAUX

Progressivement se sont mis en place à des échelons plus ou moins vastes, selon la densité syndicale et industrielle, des UNIONS DES MÉTAUX régionales, et groupant à la fois :

- les syndicats de catégories : ouvriers, mensuels et cadres,
- les sections d'entreprises.

Confiné dans l'horizon de son entreprise, le militant sera limité dans son action.

La richesse de la confrontation des problèmes, des solutions, des expériences suppose au plan de la métallurgie, une organisation puissante, qui seule pourra d'ailleurs posséder l'équipement nécessaire en hommes et en maté-

riel, pour documenter et servir les militants de base, en fonction de leurs besoins.

Il apparaît bien qu'en de nombreuses régions ; nous avons mis en place par cette méthode, un échelon syndical à la fois assez proche des militants d'atelier pour les connaître et capable d'adapter notre appareil à leurs problèmes ; et assez puissant pour être efficace et pratique.

L'esprit de fédéralisme aussi vrai à l'échelon de l'entreprise qu'à l'échelon de la « région » est non seulement une garantie contre toute bureaucratie syndicale, mais encore le meilleur moyen de développer le syndicalisme de promotion humaine tel que nous le concevons, en donnant le maximum d'initiative et de contrôle effectif à la base du mouvement.

## MENSUELS, OUVRIERS ET CADRES

Les principes en ont été établis, dans notre fédération depuis plusieurs années.

Le dessinateur de la métallurgie est plus proche dans l'action syndicale de l'ouvrier ajusteur, que de l'employé d'un magasin de nouveautés.

Quelles que soient les apparences, en fait, leur sort est lié.

Selon la prospérité de la branche d'industrie et de l'entreprise et selon la puissance de l'action syndicale dans ces secteurs, les salaires et conditions de travail seront bons ou mauvais pour tous les salariés intéressés.

Là où les syndicats de mensuels ou d'ouvriers des métaux ont compris cela et mis en place une Union des Métaux, le syndicalisme s'est développé dans la métallurgie parfois avec la mise en place financièrement ren-

due possible, d'un secrétaire permanent. Là où restant à des schémas dépassés on a conservé un permanent interprofessionnel des employés ou ouvriers, le syndicalisme C.F.T.C. dans les métaux, aussi bien chez les ouvriers que chez les mensuels, est resté une affaire sympathique mais sans progression importante. Pourquoi ?

Parce qu'en dehors de la question si importante des finances, la liaison ouvriers-mensuels est d'une richesse considérable.

— elle permet le développement de la section d'entreprise où de toute évidence ouvriers comme mensuels doivent travailler en commun.

— elle permet souvent un démarrage du secteur ouvrier, par l'aide des mensuels ceux-ci étant au départ relativement présents en plus grand nombre à la C.F.T.C.

— elle permet un enrichissement mutuel des ouvriers et des mensuels apportant des valeurs complémentaires dans la connaissance de la réalité de l'usine et des expériences syndicales.

La plupart du temps d'ailleurs, et le rapporteur pense que dans l'immédiat c'est la bonne formule, les syndicats de catégorie ont conservé une certaine autonomie avec leur bureau, leur conseil syndical, leur indépendance financière ; payant à l'union régionale des métaux une cotisation importante, mais gardant les possibilités notamment de financer la participation de chaque bureau syndical aux congrès fédéraux et confédéraux.

C'est ainsi également qu'en cas de grève locale, les syndicats de mensuels et d'ouvriers doivent conserver leur droit de décision autonome, la majorité ouvrière ne pouvant imposer à une autre catégorie une action précise.

Par contre, les problèmes d'orientation générale, de politique des salaires et de niveau de vie, de convention collective, de formation syndicale, d'organisation d'ensemble, de développement des sections d'entreprises, de politique économique régionale ou nationale, doivent être du ressort de l'Union des Métaux.

### LE CONSEIL SYNDICAL

Dans ces conditions, le conseil syndical de catégorie ne peut se permettre de reprendre toutes les questions en cours et doit pouvoir consacrer tout son temps aux problèmes professionnels notamment :

- Apprentissage,
- hygiène et sécurité,
- accords régionaux de salaire,
- classifications des emplois,
- avenir de catégories aux conventions collectives,
- respect de ces contrats — améliorations.

Cet échelon est important pour permettre aux militants des entreprises d'accéder à une autre dimension de l'action syndicale.

Cela évitera d'en faire des militants « bornés ». Cela assurera une taille plus valable à leur action journalière.

Le conseil syndical doit donc être préparé suffisamment pour que les militants sachent sur quel point on discutera et un véritable film de la vie ouvrière locale doit défiler à ce Conseil.

Etant donné le dépérissement des assemblées générales statutaires nous avons tout intérêt à donner à ces conseils le pouvoir de direction des syndicats le bureau assurant l'exécution des tâches administratives et d'organisation.

### LA DIRECTION DE L'UNION

Tout comme à l'échelon de l'entreprise, une équipe de responsables forme le cerveau et le cœur de la section, il doit exister une direction de l'Union-Métaux assez restreinte pour qu'on y travaille, assez étendue pour que les principales branches d'industrie où les usines importantes y soient représentées ainsi d'ailleurs que les différentes catégories.

A titre d'exemple, la commission exécutive de l'Union-Métaux NANTES comprend sept ouvriers, sept mensuels, deux cadres. Les bureaux des syndicats ont qualité pour

désigner les membres et s'arrangent entre eux pour que les principales usines y soient présentes, toujours par leur secrétaire de section ou son adjoint direct. Dans d'autres unions, le conseil est composé des secrétaires de sections d'entreprise et des responsables de catégories.

Cette équipe doit être d'une solidité à toute épreuve, les oppositions y ayant libre cours et la décision faisant force indiscutable. Cette équipe ne peut d'ailleurs travailler avec sérieux que si des documents écrits ont pu être fournis à temps.

*Pas de véritable développement syndical, pas de progression, pas de large politique syndicale, si cette équipe n'a pas la valeur suffisante.*

Cette direction syndicale doit non seulement désigner le ou les secrétaires permanents, elle doit assurer le contrôle, car ils sont responsables devant l'équipe dont ils font partie, de l'exécution des tâches et des positions prises.

Quand on est responsable devant 100 ou 200 militants qui nous ont désignés, on a grande chance de faire un peu ce que l'on veut.

Quand on est responsable devant quinze camarades c'est une autre histoire et c'est d'une autre richesse.

### LES CONGRÈS REGIONAUX

Remplaçant les anciennes Assemblées Générales statutaires (modèle 1884 réformé en 1927) il est nécessaire de faire le POINT à intervalle régulier annuellement au plan régional, dans des congrès.

Il ne s'agit pas bien entendu d'appeler autrement un produit identique. Il s'agit de mettre en place, préparé de longue date, un véritable congrès qui sera autre chose que la copie, en plus mal organisé, d'un parlement bourgeois.

Un véritable congrès sera avant tout un congrès de *MILITANTS DE BASE*, où se rencontrent tous les camarades ouvriers et mensuels de toutes les usines, qui seront heureux de faire le bilan de leur action d'ensemble, de mettre en valeur tel ou tel point d'importance actuelle.

Ce doit être un congrès enthousiaste où la décoration, l'installation matérielle, l'ambiance générale, y compris les disques, doit marquer l'année syndicale.

Il est préparé par chaque section d'entreprise, si possible au cours d'une assemblée générale d'adhérents, les militants qui interviennent doivent être mandatés par leur entreprise, éventuellement avec le dépôt d'une motion.

Pas question d'improvisation, de motion rédigée au coin de la table du bistro d'en face pendant quelque suspension de séance, le projet de motion d'orientation générale doit au contraire être remis depuis longtemps déjà aux sections.

Pas question non plus de congrès « académique » où l'on coupera les cheveux en quatre ; les positions doivent être claires et les oppositions éventuelles franches. L'amitié elle-même l'exige !

Un pareil congrès régional des métaux doit faire la critique sans crainte des positions prises, des actions menées, et tracer les grandes lignes générales de lutte, préciser le ou les efforts à faire que la raison peut considérer comme réalisables.

Enfin, la trésorerie syndicale ayant son importance, il faut aussi en parler.

Si l'on veut que tout le monde « approuve », on présentera une trésorerie compliquée avec tous les détails.

Si l'on veut au contraire une discussion et une trésorerie qui soit une politique, sachons présenter le budget passé et celui à venir sur quelques points limités simples et dynamiques :

- frais de personnel,
- propagande et information,
- formation des militants,
- investissements,
- frais de gestion et divers.

La comparaison d'une année sur l'autre, la dimension de chaque chapitre, par rapport aux autres, tracera la politique à suivre.

## LES INFORMATIONS

L'échelon régional est celui où matériellement il est possible de multicopier et diffuser les informations :

- aux secrétaires de section,
- aux militants,

- aux adhérents,
- à la masse des travailleurs.

Rappelons que c'est l'Information aux militants qui est la plus importante.

Nous précisons par ailleurs les exigences techniques de ces informations.

Ajoutons simplement que dans toute la mesure du possible, nous avons intérêt à avoir au service de l'Union Métal, éventuellement en collaboration avec d'autres syndicats C.F.T.C., une secrétaire dactylo qui fasse un travail de qualité.

Enfin, nous négligeons souvent l'information par la presse régionale ou même nationale pour les événements importants.

C'est bien de bien faire, encore faut-il le faire savoir !

La propagande est nécessaire et légitime quand elle n'est pas du « plein-la-vue ».

Souvent des contacts amicaux sont nécessaires avec les journalistes locaux, même si toutes leurs idées ne nous plaisent pas.

La conférence de presse à l'occasion d'une action importante doit pouvoir aussi être utilisée. Nécessité de toute manière de faire connaître aux militants et à l'opinion publique les positions C.F.T.C.-Métal sans timidité.

## ET LA FÉDÉRATION

On pourrait reprendre beaucoup de points sur l'action régionale pour notre fédération.

Notamment, la nécessité vitale dans un pays moderne de ne pas être « borné » à l'échelon régional tout comme d'autres le seraient à l'échelon d'entreprise ; surtout aujourd'hui où les grands problèmes se traitent à l'échelon national sinon international, nous avons aussi et surtout mission d'implanter la C.F.T.C.-Métal dans toute la France, nous sommes collectivement responsables du bas salaire du Métal de la petite ville ou de l'entreprise marginale.

L'organisation des grandes branches d'industrie notamment doit retenir toute notre attention. C'est d'autant plus vrai que souvent les directions d'entreprises sont nationales avec établissements en Province.

Notre équipe fédérale sera sans doute de plus en plus composée de représentants des Unions Régionales de Métal et des Unions Nationales de Branches d'Industrie, le secrétariat fédéral coordonnant l'ensemble.

Notre fédération a aussi des progrès à faire pour la diffusion plus simple et plus claire des différents documents en utilisant davantage l'en-tête originale de couleur, distinguant les circulaires les unes des autres selon le problème traité, ceci n'étant donné qu'à titre d'exemples, le rapport n'ayant pas à entrer dans de pareils détails.

Ce qui a été dit du congrès régional l'est du congrès national.

Nos congrès s'orientent d'ailleurs d'eux-mêmes autour d'une question centrale :

- Orientation en 1952,

- Organisation fédérale en 1954,
- Syndicalisme et politique en 1956.

Nous n'avons aucun intérêt à présenter des rapports d'action syndicale qui soient de vrais encyclopédies, que personne ne lit d'ailleurs !

Une fédération nationale des métallos a un rôle déterminant à jouer dans l'ensemble de la classe ouvrière d'un pays.

Mais cet élargissement de l'horizon syndical ne doit pas être seulement fait pour les dirigeants du syndicat. La connaissance des problèmes économiques posés à la « branche d'industrie » doivent être la préoccupation de tous les militants et PAR EUX de la masse des métallurgistes.

Un pareil effort suppose que d'une manière ou d'une autre, les militants soient informés par Bulletin, ou par la Presse des questions nationales en cours.

Sans doute serait-il nécessaire que des pages spécialisées sur les problèmes d'industrie par exemple, puissent être publiées au plan national et diffusées au plan de la région aux militants intéressés.

Vouloir tout faire connaître à tout le monde d'un seul coup, c'est à coup sûr, noyer les militants.

La maladie de notre siècle étant que la « tête » se gonfle démesurément, nos soucis de responsables en commun de la vie fédérale doivent nous amener à trouver les solutions équilibrées, permettant à l'ensemble de notre appareil de fonctionner tout en nous souvenant que le centre de gravité du mouvement reste bien le Militant d'entreprise.

# {NOS MOYENS}

Des pages qui précèdent, on peut au plan régional distinguer QUATRE TYPES DE RESPONSABLES, qui sont les AXES de l'appareil syndical :

- le militant de base,
- le secrétaire de section,
- le secrétaire de l'Union des Métaux,
- le secrétaire fédéral.

Il y a liaison directe entre ces responsables et chacun d'eux est intégré dans une équipe d'action.

- le militant de base dans l'équipe de syndiqués de son atelier,
- le secrétaire de section dans l'équipe de militants responsables de l'usine,
- le secrétaire de l'Union-Métaux dans l'équipe des

secrétaires de sections et des responsables des syndicats locaux des métaux,

- le secrétaire fédéral et ses adjoints dans l'équipe du bureau fédéral.

QUELS MOYENS METTRONS-NOUS A LA DISPOSITION DE CES MILITANTS ET DE CES EQUIPES POUR QU'IL FASSENT LEUR TRAVAIL ?

QUELS MOYENS METTRONS-NOUS  
A LA DISPOSITION DE CES MILITANTS  
ET DE CES EQUIPES  
POUR QU'ILS FASSENT LEUR TRAVAIL ?

Voilà la question posée.

## PRODUCTIVITÉ SYNDICALE

Un effort supplémentaire est certainement nécessaire au départ.

Le syndicalisme démocratique exige, a-t-on dit, que ses militants se lèvent une heure plus tôt et se couchent une heure plus tard que les militants communistes.

Cela doit être adapté progressivement en modernisant nos moyens... et en dormant suffisamment. Voilà un terrain où le développement du rendement ne va pas contre l'intérêt des travailleurs!

Nous avons des moyens plus importants que nous le croyons, encore faut-il chercher systématiquement à mieux les utiliser.

Si nous mettions autant de soins à faire notre action syndicale que nous en mettons à faire notre travail professionnel, peut-être pourrait-on gagner sur le temps !

Que de double emploi dans les réunions, les papiers etc... Il faut faire la guerre aux réunions inutiles et limiter le temps de réunion. Il faut combattre le « baratin », le laïus sans fin.

Dans un monde qui emploie des moyens modernes, nous devons prendre ce style nouveau.

Si de nouveau jeunes viennent à la C.F.T.C. c'est parce que déjà, nous avons COMMENCE à réaliser un syndicalisme adapté aux problèmes d'aujourd'hui. « L'AVENIR n'est pas derrière nous. » Nous devons davantage faire un syndicalisme 1966 qu'un syndicalisme de type 1936.

Il faut bien avouer que notre syndicalisme n'est pas souvent « plaisant ». Ce sont toujours des lamentations, la « misère noire » comme si pour accrocher les travailleurs il fallait sans cesse montrer nos plaies, nos souffrances, nos difficultés et en faire un étalage publicitaire.

Ces difficultés existent, qui le nierait ? Mais il y a aussi les réalisations, le progrès réalisé, les perspectives d'action et de progression, la force vive de cette jeunesse travailleuse qui vient à nous et à qui d'autres objectifs sont à montrer.

Prenons à titre d'exemple quelques points.

## NOS LOCAUX

Le rapporteur a trop eu l'occasion de visiter le pays pour ne pas dénoncer trop locaux aux volets sales et clos, où on a bien l'impression qu'en y rentrant on se mourra d'ennui, et c'est bien ce qui risque d'arriver.

Regardons à titre de comparaison le style qu'ont su trouver les « Cafés », pour que les travailleurs y trouvent une atmosphère de détente. Est-il interdit de penser que les buis que nous poursuivons ne doivent pas nous empêcher de rechercher les moyens que d'autres ont trouvé dans un but lucratif ?

Au siècle de la couleur, il faut prendre les moyens de rendre nos locaux syndicaux clairs et accueillant.

Mieux vaut une table de bois blanc et deux tréteaux et quelques bancs dans une pièce aux murs passés à la peinture claire que cet amoncellement de vieux meubles, dans des murs couverts de « papiers » que personne ne lit.

Le camarade qui vient au syndicat doit y trouver d'emble une ambiance de simplicité, de joie, de travail sérieux, de détente si possible.

## NOS INFORMATIONS

Nos tracts, nos bulletins d'information, sont trop souvent une épaisse soupe indigeste, on a tout mis, on a voulu tout dire, au lieu de les fixer sur le centre d'intérêt important.

Il y a bien un dessinateur dans l'équipe qui se chargera d'agrémenter le bulletin local de quelques dessins.

Ayons des tracts aérés, des textes coupés de sous-titres, des phrases importantes soulignées. Comment, à un moment où chacun veut regarder une image plutôt que lire, intéresser des travailleurs avec des papiers parfois mal imprimés et d'un genre dépassé.

Quand on veut par un tract annuel au moment des élections, donner de longues explications aux travailleurs, ça ne conquiert personne, si au cours de l'année aux élections, donner de larges explications aux travailleurs, de nos positions.

C'est prendre les travailleurs pour des « girouettes » que de croire les « retourner » par un tract « adroit ». La veille des élections, leur siège est fait. Il est bon, il est indispensable de confirmer notre présence, nos positions, par un tract vigoureux et simple. C'est nécessaire et suffisant.

## NOS FINANCES

Problème qui vient à l'idée de chacun. Notre organisation a réalisé une progression considérable et en adhérents et en taux de cotisation.

On peut dire que nous sommes seuls à avoir réalisé cette progression et cet effort.

Notre caisse de grève notamment, a permis de donner du crédit à notre mouvement en donnant un début de moyen sérieux de s'opposer au patronat.

Soyons tous persuadés qu'il ne s'agit bien que d'un début.

### a) Recrutement.

Il existe encore des militants qui ne croient pas au recrutement ; il faut que les travailleurs viennent solliciter de leur bienveillance une carte syndicale.

Le fait est, que des sections sont passés de 100 à 400 adhérents en quelques mois parce qu'un secrétaire de section a convaincu les militants qu'il fallait le faire. Citons deux exemples, celui de l'usine BREGUET d'Anglet avec Jean LANNES, celui d'une autre usine d'Aviation à Bouguenais avec Joseph AYOUL.

### b) Taux des cotisations.

Nous ne sommes pas encore dans l'ensemble de la France à la cotisation mensuelle égale à l'heure de

salaire. Encore qu'il ne s'agira, si on compare cela aux autres pays, que d'une première étape, nous devons multiplier les efforts auprès des militants pour que soit réalisé cet objectif dans l'immédiat.

Quant à la caisse de grève, il existe encore quelques usines qui ont pourtant parfois la prétention d'être des usines pilotes de l'action syndicale et qui ont été incapables de faire payer la cotisation de caisse de grève aux adhérents C.F.T.C.

C'est là une déficience grave, car si un travail d'explication est nécessaire, en 1958 tout cela devrait être réalisé. Ces camarades ne se rendent pas compte du préjudice causé à l'ensemble du mouvement par l'exemple donné, et par les répercussions financières que cela pourrait avoir si d'autres faisaient pareil.

Ceci dit, nous devons veiller à l'utilisation maximum de nos ressources syndicales, trouver éventuellement les moyens, kermesse, cinéma, tombolas, ventes, etc... qui nous permettent d'avoir les finances nécessaires.

Seul le libre effort des travailleurs doit alimenter nos caisses syndicales, tout système tel que la « contribution obligatoire professionnelle » auquel certains ont songé devant être rejeté par notre organisation, comme étant le meilleur moyen de rentrer dans « leur système ».

## EXTENSION SYNDICALE

Le recrutement de nouveaux syndiqués suppose aussi une politique d'ensemble d'implantation de la C.F.T.C. dans de nouveaux secteurs.

Or, il existe des secteurs-clefs de la lutte ouvrière, là où l'action est la plus déterminante, où les traditions ouvrières sont les plus solides, et où le rayonnement est le plus large.

Notre industrie des métaux es t'd'ailleurs, dès le départ, un secteur-clef de la lutte ouvrière, d'où la responsabilité qui nous incombe.

### a) AU PLAN DE L'USINE

Ce sera tel atelier, où l'on sait que les travailleurs montrent un dynamisme spécial.

Puisque l'on ne peut pas tout faire en même temps, il est nécessaire de porter l'effort maximum d'implantation du Syndicat dans cet Atelier des forges par exemple, plutôt qu'à la comptabilité. Non qu'il y ait quelque mépris pour les travailleurs de ce secteur, mais parce que l'on sait, que si l'atelier des forges est acquis à la C.F.T.C., cela donnera davantage de crédit, d'influence de notre section auprès des travailleurs, même si nous avons peu de syndiqués chez les comptables.

Cela doit être la préoccupation de l'équipe responsable de la section.

### b) AU PLAN REGIONAL

Même préoccupation au plan régional pour les usines à défricher : 1.000 syndiqués dans une grosse usine de 4.000 salariés, donne plus de valeur à l'appareil syndical,

que 1.000 syndiqués dans 500 garages du département, cela est évident !

Il y a donc un plan progressif à mettre en place. Partir de ce que l'on a, en progressant par les secteurs clef, pour s'étendre ensuite au maximum d'entreprises.

### c) ET AU PLAN NATIONAL

Ce raisonnement est tout aussi vrai à l'échelon national, et nous en avons bien conscience.

Ces places fortes du syndicalisme dans les métaux sont connues : grosses usines de Paris, Sidérurgie de l'Est et du Nord, grosse mécanique du Centre, chantiers navals de l'Ouest, usines électro-métallurgiques du Sud-Est, etc...

C'est donc *UN MOYEN* vrai du bas en haut de l'organisation syndicale qui doit être employé pour étendre notre influence. *CELA DOIT ETRE LA PREOCCUPATION DE TOUS.*

## LA FORMATION DES MILITANTS

Les méthodes patronales ne se mettent pas comme cela en place en y rêvant ! Ecoles de cadres, de chefs d'entreprises, se sont multipliées sous des noms divers.

Les questions deviennent de plus en plus compliquées dans notre monde moderne, compliquées parce qu'elles se multiplient les unes par les autres : SUEZ — l'ALGERIE — le Marché commun, les Blocs, la Finance, les Parachutistes, l'Inflation, tout cela ressemble à l'*« Inventaire »* de Prévert ; tout cela a des répercussions précises sur la vie de chacun d'entre nous.

Encore une fois, la bonne volonté ne suffit pas, il faut assurer la formation des MILITANTS.

Certes, l'organisation syndicale telle qu'elle doit être réalisée, est en soi une ECOLE de formation et la meilleure.

Encore faut-il bien voir que l'on plafonne un moment donné des perspectives ne sont pas ouvertes.

C'est ainsi que les rapports d'orientation fédéraux et confédéraux, le travail réalisé par le secrétariat fédéral sur le *« Socialisme démocratique »* et des travaux plus récents

## LOISIRS

Notre mouvement n'est pas totalitaire, il ne prend pas « tout l'homme » et il ne nous appartient pas de remplacer les sociétés de sport, il existe pour cela des associations de loisirs populaires.

Cependant une certaine activité « LOISIRS » doit permettre la rencontre fraternelle des familles en quelques occasions.

Citons par exemple, des sorties en car une fois par an des syndiqués et de leur famille — des « gâteaux des rois » — des réunions de début d'année dans des entreprises moyennes où on a remis la carte syndicale à chacun, au cours d'un vin d'honneur — des flamandes du samedi soir.

Tout cela permet de rendre moins sévère la collaboration syndicale, d'associer parfois la famille, de permettre la détente, et cela se répercute dans les rapports d'action de tous les jours.

comme ceux de Marcel GONIN doivent nous permettre de CREUSER notre idéologie, notre conception de l'évolution de l'histoire, notre méthode d'analyse, y compris des problèmes de politique générale qui sont si importants aujourd'hui dans notre action syndicale journalière.

Ceci ne peut d'ailleurs suffire. Encore faut-il apprendre ce qui très pratiquement chaque jour nous rend service : — connaissance du bilan de notre usine, — situation économique de la France, — marché commun et ses répercussions etc...

Nos sessions d'E.N.O. de BIERVILLE nous ont rendu d'éminents services.

*Mais reste posé le problème le plus important, COMMENT FORMER LES MILITANTS DE BASE ?*

Il faut là faire des expériences, sessions de deux jours, semaine d'études le soir, avec des programmes d'initiation syndicale, où l'on aura davantage le souci « d'apprendre à apprendre », d'éduquer, plutôt que de « bourrer les crânes » ou d'en mettre plein la vue par des exposés brillants !

## ESPRIT D'EQUIPE

C'est l'équipe qui a raison. Dans la mesure où elle est capable d'écouter chacun, de tirer une conclusion précise, d'agir, de critiquer ensuite pour savoir ce qui a collé et ce qui n'a pas collé, l'équipe progresse et fait progresser chaque personne ; à condition cependant que la réunion soit organisée, présidée et qu'une discipline soit acceptée de tous.

Rien n'est plus pénible et plus inefficace qu'une équipe incapable d'accepter la discussion, la critique, l'opposition.

Certes, il y a une certaine manière de critiquer qui tue tout le monde.

Mais, il ya une passivité, une suffisance qui sont d'aussi mortels poisons.

Cette prétention qu'ont eue certains dans la C.F.T.C. de défendre des valeurs morales, tout en se voilant la face contre les oppositions et les tendances, est proprement impayable.

Quand on a le sens de l'homme, le respect de la person-

nalité de chacun on trouve bien logique que cela s'exprime, se fasse connaître, même publiquement dans un congrès puisqu'ils sont faits pour cela !

Or, le sens d'équipe est précisément de savoir que chacun a une part de la vérité, qu'elle est vue par chacun sous un certain angle, mieux vu par certains que par d'autres, c'est d'accord, mais que le travail en équipe c'est précisément l'exploitation de la part de vérité que possède chacun, pour déterminer une POSITION JUSTE, tout au moins au plus près.

S'il y a opposition qu'il soit entendu que la minorité s'incline, qu'elle s'alignera dans l'action, mais qu'elle garde le droit de penser qu'elle a raison et de se défendre dans le mouvement.

L'équilibre de la vie est fait de tensions, c'est peut-être moins joli qu'on le voudrait, mais c'est comme ça.

Avoir l'esprit d'équipe, c'est aussi CONFIER DES RES-

PONSABILITES au plus grand nombre possible de militants.

C'est faire confiance aux autres, c'est croire que les autres sont CAPABLES, eux aussi.

La multiplication des responsabilités va à la fois dans le sens de la promotion des hommes, et permet une plus grande efficacité.

Le fait par exemple, de ne pas faire cumuler, généralement, les fonctions de délégués du personnel et de délégués au comité d'entreprise, augmente le nombre de délégués élus, donc de militants syndicaux pouvant agir dans l'entreprise.

Avoir l'esprit d'équipe est un MOYEN INDISPENSABLE pour une ORGANISATION OUVRIERE DE MASSE, car c'est comme cela que les positions syndicales seront les plus valables et les plus adaptés à la diversité des hommes et des femmes qui composent cette masse.

### ... ET MEME SANS MOYENS

De toute manière, nous devons donc utiliser dans tous les domaines, au maximum, les moyens modernes dont nous disposons et mettre en place ceux dont nous avons besoin.

D'autant plus, que nous devons être capables demain de nous en passer et de lutter dans une certaine forme de Résistance au patronat, même si nos locaux, nos délégués, nos journaux, nos téléphones, nous étaient suppri-

més, même si ces moyens précieux, mais qui ne sont que des moyens, nous étaient enlevés.

C'est là une donnée qui prouve la valeur humaine d'une tâche. Que le patronat le sache, ce que nous opposons à sa toute puissance, c'est autre chose que des trucs et des systèmes, c'est une volonté farouche de VIVRE LIBRES sur cette Terre des HOMMES.

Et contre ça, ils se briseront les os.

# CONCLUSION

Au moment de conclure ce document, le rapporteur a quelque crainte.

Car, dans une usine de sa région, on en est au licenciement du quatrième délégué C.F.T.C.-Métaux depuis six mois.

Toute cette recherche faite par de nombreux militants et dont les remarques sont consignées ici, ne serait-elle pas vaine, en face de cette répression patronale de cette toute-puissance du système capitaliste.

N'y a-t-il pas un jeu où les partenaires ne sont pas à taille comparable et où ne serait valable qu'un combat sans merci, total, ne pouvant se terminer que par la victoire d'un camp, qui userait alors de méthodes totalitaires pour imposer sa domination.

Mais, de regarder la montée humaine de tant de militants qui sont devenus des hommes LIBRES parce qu'ils ont combattu, parce qu'ils sont devenus des RESPONSABLES, on aperçoit la dimension extraordinaire du combat de la classe ouvrière dans ce monde moderne.

A la vérité, même si demain, emportée par un drame qui précipiterait l'humanité dans un cycle de totalitarisme, notre C.F.T.C.-Métaux disparaît, même si par les forces conjuguées du communisme et du patronat, notre appareil syndical était écrasé, la réalisation d'une ORGANISATION A TAILLE HUMAINE, l'acquisition des valeurs de LIBERTE et de RESPONSABILITES, par des milliers et des milliers d'hommes et de femmes du peuple dans une civilisation où précisément tout est fait pour écraser les personnes et spécialement les travailleurs, tout cela ne peut que donner un BILAN POSITIF pour la promotion ouvrière, dans une dimension où les VALEURS EN CAUSE sont sans commune mesure avec celle de l'ARGENT.

Nos « militants 1958 » travaillent avec des militants plus âgés, d'une autre formation faite de dévouement obstiné et de sacrifices très durs, et ils travaillent aussi déjà avec les plus jeunes qui donneront encore une autre allure à l'organisation.

Tout cela est complémentaire, forme un tout, concrétise un travail d'équipe qui ne peut que donner des bons résultats.

D'ailleurs, dès à présent, les résultats pratiques sont aussi là.

Retraite complémentaire, jours fériés payés, avantages sociaux divers, progression du niveau de vie depuis 1949 ont déjà permis aux métallurgistes de mieux vivre. Si la désastreuse guerre d'Algérie n'avait pas pesé sur notre économie, les résultats seraient encore plus importants.

Et puis enfin, le combat ouvrier n'est pas un petit combat ; il s'étale sur des générations. Notre regard doit porter assez loin pour ne pas nous heurter avec désespoir aux obstacles du jour, aussi pénibles soient-ils.

Les grandes luttes des années passées où la C.F.T.C.-Métaux a acquis une confiance considérable parmi les métallurgistes nous tracent des obligations de grandir notre mouvement, et cela doit renforcer notre optimisme pour l'avenir.

Notre fédération se développe, particulièrement depuis 1955, il faut utiliser au maximum ce vent favorable en investissant dans l'Organisation, solide outil de libération des travailleurs.

Nous sommes, nous, responsables des syndicats C.F.T.C.-Métaux de ce pays, les SERVITEURS de ces milliers de militants de base de nos bureaux et de nos ateliers. En y regardant de près, existe-t-il une tâche aussi exaltante et qui puisse donner davantage de joie de vivre ?

NOTES

Le gérant : Jean LANNES

E.P., 232, rue de Charenton, Paris-12<sup>e</sup>.

**LE TRAVAILLEUR**  
qui prend une carte syndicale  
à la C.F.T.C.-MÉTAUX  
**REFUSE** d'être un sujet  
**REFUSE** d'être un isolé  
**MET EN CAUSE**  
la seule autorité du Patron  
devient une **FORCE**  
**AFFIRME** qu'il est un **HOMME LIBRE**