

Rapport sur les problèmes
d' ORGANISATION

- ◆ **Caisse confédérale
de résistance**
- ◆ **Fonds confédéral
de développement**
- ◆ **Structures**

Présenté par

Jean ALIDIERES et René DECAILLON

au nom du Conseil Confédéral

PROBLÈMES D'ORGANISATION

I

LA CAISSE CONFÉDÉRALE DE RÉSISTANCE

pages

**pour le soutien de l'action professionnelle
et de la défense syndicale**

3

II

FINANCEMENT DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT ET D'ÉQUIPEMENT

45

III

RAPPORT SUR LES RÉFORMES DE STRUCTURES

51



LA CAISSE CONFÉDÉRALE DE RÉSISTANCE

**Pour le soutien de
l'action professionnelle
et de la
défense syndicale**



présenté par

Jean ALIDIÈRES

Trésorier Confédéral

POUR LE SOUTIEN DE L'ACTION PROFESSIONNELLE ET DE LA DÉFENSE SYNDICALE

	Pages
INTRODUCTION	5
I. — TRAVAUX DU CONSEIL CONFEDERAL ET DE LA COMMISSION D'ORGANISATION	
A. — Analyse de la décision du Congrès Confédéral de 1963	8
1. — Orientation générale	
2. — Moyens envisagés	
3. — Objectif final	
4. — Conclusions, plan de travail, méthodes	
B. — Analyse de la situation présente	10
1. — Nature et portée de l'analyse faite	
2. — Etendue de la consultation et des réponses	
3. — Conclusion	
C. — Axe de recherche	16
D. — Information du Comité National	18
II. — POSITION DU CONSEIL CONFEDERAL SOUMISE A LA DECISION DU CONGRES	
Introduction	20
1. — Principes de la ligne politique générale en matière d'Action Pro- fessionnelle et de Défense Syndicale	20
2. — Mise en place des structures prévues	22
a) ANALYSE DES STATUTS	
— du Fonds Confédéral d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale	22
— de la Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale	22
b) PLANNING DE REALISATION	
— Etapes de progression des cotisations du F.A.S.	25
— Date de départ	27
III. — DECISIONS SOUMISES AU CONGRES CONFEDERAL	28
— Texte de la décision	
— Décision complémentaire	
IV. — ETUDES COMPLEMENTAIRES A REALISER	30
V. — CONCLUSION	31
VI. — DOCUMENTS ANNEXES	
1. — Statuts du F.A.S.	34
2. — Statuts de la Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale	38
3. — Statistique sur les journées de grève par secteur professionnel ...	40

POUR LE SOUTIEN DE L'ACTION PROFESSIONNELLE ET DE LA DÉFENSE SYNDICALE

INTRODUCTION

LA partie du rapport d'organisation qui traite de la politique en matière de soutien de l'action professionnelle et de la défense syndicale fait suite aux travaux du Congrès de 1963 et à la déclaration adoptée en matière de « Caisses de Résistance »

Avant d'aborder les problèmes découlant de la décision du Congrès de 1963, il est peut-être bon de rappeler les diverses étapes franchies par l'organisation avant d'arriver à la situation qui est celle d'aujourd'hui sur le plan de la « solidarité » à l'égard des grévistes et des victimes de l'action syndicale.

De tous temps, la notion de solidarité ouvrière a été une préoccupation du Mouvement syndical. Dans notre pays, elle s'est surtout manifestée sous forme d'appel aux travailleurs, de collectes. C'est la fierté de notre Centrale d'avoir recherché, à l'instar de ce qui se faisait dans d'autres pays, une solution organisée aux difficultés et représailles résultant de la grève pour les travailleurs, mais aussi d'avoir forgé un instrument qui doit rendre plus efficace l'action syndicale.

Une première tentative a été réalisée en 1934. Le Congrès confédéral, poussé par les organisations syndicales du Nord — notamment celles du Textile, qui menaient un combat syndical particulièrement âpre avec des conflits de plusieurs mois —, avait décidé la création d'une Caisse Confédérale de Défense professionnelle. Facultative, elle a fonctionné quelques temps, puis a cessé son activité... Seuls, les secteurs de pointe avaient adhéré. Mais de cette première expérience, une leçon était tirée, c'est la nécessité pour une action efficace et continue, du caractère obligatoire d'un organisme de cette nature et de la participation de l'ensemble des catégories professionnelles. Telle une mutuelle ou une assurance, la conception et le fonctionnement de la Caisse de Résistance devaient être basés sur la loi des grands nombres, la répartition des « risques », la participation de tous.

Dès les lendemains de la Libération, la question, sous l'action persévérante des organisations syndicales du Nord, devait revenir au premier plan des préoccupations de l'organisation. Le Congrès de 1948 donnait « mandat au Bureau confédéral de présenter, au cours des prochains comités nationaux, une étude détaillée et des propositions précises en vue de porter à l'ordre du jour du Congrès confédéral de 1949 la création et le fonctionnement des Caisses de défense professionnelle sur le plan fédéral et confédéral ».

Le Congrès de 1949 était saisi « d'un projet d'organisation d'une Caisse confédérale de défense professionnelle ». Si la notion de Caisse de Résistance était lancée, le rapport présenté n'était suivi sur un plan d'ensemble d'aucune conclusion pratique. Par contre, l'Union Départementale du Nord créait, dès 1950, sa caisse de résistance qui devait s'étendre par la suite aux U.D. des Ardennes, du Pas-de-Calais et de la Somme.

Cependant, le Comité national de Janvier 1950, reprenant la cause et soulignant la nécessité de doter l'organisation « de moyens lui permettant de soutenir efficacement ses adhérents en cas de conflits » décidait :

- 1° Les Fédérations devront, dans un délai maximum de cinq mois, présenter à l'approbation du Bureau confédéral un projet de Caisse fédérale de Défense professionnelle ».
- 2° Le Bureau confédéral soumettra au Comité national d'octobre 1950 un projet de caisse confédérale de réassurance ;
- 3° En attendant, le Secrétariat confédéral recherchera les moyens de constituer, à titre transitoire, un fonds de solidarité.

L'impulsion était donnée et le Comité national d'octobre 1950 enregistrait la volonté de création des Caisses fédérales des Industries chimiques, de la Métallurgie et du Textile, auxquelles s'ajoutait celle du Livre, créée en 1934, et qui n'avait jamais cessé de fonctionner.

Toutefois, les objectifs fixés par le Comité national de janvier 1950 étaient loin d'être atteints et les conclusions des travaux du Comité national d'octobre 1950 n'avaient trait qu'à la constitution d'un Fonds de Solidarité obligatoire, la réalisation des caisses fédérales de résistance ne pouvant être envisagée que progressivement. Après la mise en place des caisses fédérales, le principe de la réassurance confédérale devait être étudié avec les intéressés.

Le Congrès de 1951, sur rapport du Bureau confédéral, décidait la création du Fonds confédéral de Solidarité tel qu'il fonctionne actuellement. Par la suite, les Caisses de Résistance suivantes étaient créées :

- sur le plan régional :
 - Alsace (1951) ; tentative en Bretagne (1953) ;
- sur le plan fédéral :
 - Mineurs (1952) ; Employés (1951-53) ; Textile (1952) ; Chimie (1952) ; Métallurgie (1954-56) ; P.T.T. (1956) ; Cheminots (1954) ; Gazélec, avec une formule particulière, ne correspondant pas à une véritable C. R.

D'autre part, il a été admis que les secteurs ayant une Caisse de Résistance pourraient, s'ils le désiraient, se retirer du Fond confédéral de Solidarité.

Depuis 1951, divers congrès ont eu à examiner les problèmes relatifs à l'organisation et au développement des caisses de défense professionnelle. Les difficultés rencontrées résidaient dans le chevauchement de zone d'action pouvant se produire entre Caisses professionnelles et interprofessionnelles : Un syndicat pouvant être tenu, par des décisions valables de congrès, d'adhérer à une Caisse interprofessionnelle et à une Caisse fédérale. Une autre constatation était faite : la diversité des conditions de cotisations et de régimes de prestation. Enfin, indistinctement, les secteurs ayant créé une Caisse recherchaient une formule de liaison, voire de soutien et de réassurance.

Aux congrès de 1953, 1955 et 1957, ces divers problèmes ont été évoqués sans qu'une ligne politique confédérale ait été définie malgré le besoin qui s'en faisait sentir et que des solutions concrètes aient été apportées aux problèmes posés.

Cependant, sur le plan de la recherche d'une plus grande solidarité entre Caisses, il convient de souligner la réalisation, dès 1954, entre la Caisse Régionale du Nord, celles des Cheminots et des Mineurs auxquelles se joindra par la suite celle des P.T.T., d'un Cartel dont nous reparlerons par ailleurs. Des « Modus Vivendi » ont été mis en œuvre, entre Caisses Régionales et Caisses Fédérales du secteur privé, face aux difficultés de dualité d'affiliation en attendant l'adoption d'une ligne confédérale.

Enfin, le Congrès de 1963, dans son rapport d'organisation, préconisait une politique confédérale s'inscrivant dans un ensemble de dispositions relatives à « l'organisation du Mouvement ».

Orientation du Congrès Confédéral de 1963

Le rapport d'organisation posait au Congrès de 1963, dans toute son ampleur, la définition d'une ligne politique en matière de Caisse de Résistance dont l'aboutissement devait être la Caisse confédérale.

Face à l'ensemble des problèmes posés et solutions préconisées par le rapport d'organisation, le Congrès a voulu donner la priorité de réalisation à la création du Fonds de Développement et d'Equipement, mais a, sur le plan de la Solidarité, adopté une orientation très nette qui a été concrétisée dans le texte suivant :

- « Développement de la solidarité confédérale à l'égard des grévistes
- « — par l'augmentation, dès 1965, de la part Fonds de Solidarité ;
- « — par la création et l'extension des caisses de résistance et par l'étude des modalités pratiques en vue de la liaison et de la coordination par la création d'un organisme national d'assurance ou de réassurance ;
- « — afin de préparer tous les adhérents à la généralisation de la caisse de résistance. »

Sur le plan pratique, le Congrès décidait comme première étape de porter la cotisation mensuelle au Fonds confédéral de Solidarité de 0,05 à 0,11 Frs.



TRAVAUX DU CONSEIL CONFÉDÉRAL

ET DE LA COMMISSION

D'ORGANISATION

C'est en partant de cette directive que le Conseil Confédéral et sa Commission d'organisation ont travaillé pour aboutir aux projets présentés à la décision du présent Congrès.

A. — Analyse de la décision du Congrès de 1963

Mandatée par le Conseil confédéral pour procéder aux études concernant l'application de la décision rappelée ci-dessus afin d'arriver à la présentation d'un rapport et de conclusions pratiques au Congrès, la Commission d'organisation a eu comme première préoccupation d'effectuer une analyse du texte adopté.

De l'examen auquel la Commission s'est livrée, les conclusions suivantes ont été tirées :

1. — Orientation générale

L'objectif fixé est double :

- Dans le court terme : développement de la solidarité à l'égard des grévistes ;
- Dans le plus long terme : généralisation de la Caisse de Résistance.

Si l'on se reporte au contexte dans lequel cette orientation a été prise, il faut admettre que la généralisation de la Caisse de résistance ne peut être envisagée que par étapes. D'autre part, si les objectifs sont précis dans le but à atteindre, les moyens envisagés pour y parvenir restent à déterminer.

2 — Les moyens envisagés

L'action possible peut se situer sur trois plans :

a) AUGMENTATION DE LA PART DU FONDS DE SOLIDARITE :

Dans ce domaine, une étape a été réalisée par le congrès de 1963, puisque la cotisation mensuelle a été portée de 0,05 à 0,11 F à partir du 1^{er} janvier 1965.

On peut considérer également que le Congrès a envisagé de procéder progressivement au relèvement du taux de cotisations du Fonds confédéral de solidarité.

b) CREATION ET EXTENSION DES CAISSES DE RESISTANCE :

Il s'agit là de l'effort à réaliser pour arriver à la création de nouvelles caisses, sans qu'aucune précision ait été donnée sur le plan à retenir : professionnel ou interprofessionnel.

Quant à la réalisation de cet objectif, un certain nombre de points d'interrogation se trouvent posés :

- L'initiative, en la matière, est, en premier ressort, des organisations, mais si la Confédération et son secteur Organisation peuvent avoir un rôle d'incitation, ne convient-il pas d'en préciser la forme ?
- Doit-on, au préalable, faire un choix entre « Caisses Fédérales » et « Caisses Interprofessionnelles » et quel organisme peut fixer une directive en la matière ?
- Faut-il définir une position en face des dualités d'affiliation qui peuvent se présenter ?

c) ETUDE DES MODALITES PRATIQUES EN VUE DE LA LIAISON ET DE LA COORDINATION PAR LA CREATION D'UN ORGANISME NATIONAL D'ASSURANCE OU DE REASSURANCE.

Dans cette partie de la décision du Congrès, de quoi s'agit-il ?

1. De procéder à des études, avec les caisses existantes, pour arriver à une formule de solidarité entre elles pouvant consister en :
 - La création d'un cartel du type de celui existant entre la Caisse Régionale du Nord, celle des Mineurs et celle des P.T.T. ?
 - La création d'une caisse de grève unique au plan national avec les caisses existantes ?
 - La création d'une caisse de réassurance à l'usage des caisses de grève fédérales ou interprofessionnelles ?

Il est apparu que, sur ce plan, la Commission d'organisation ait un rôle de coordinateur, que des initiatives puissent être prises et que des réalisations puissent être faites sans décision de Congrès, dès l'instant que les organismes en cause sont d'accord.

2. Débordant ce cadre, de trouver une formule plus vaste, créant une solidarité entre les Caisses existantes et le Fonds de Solidarité ?
3. La question a été posée de savoir si la réalisation des hypothèses ci-dessus ne nécessitait pas une harmonisation préalable des statuts, des cotisations, des prestations des caisses existantes ?

3. — L'objectif final

L'objectif final est clair : généralisation de la Caisse de Résistance. Il faut arriver à ce que tous les adhérents participent à une solidarité efficace et soient en même temps couverts. Mais, là encore, aucune orientation n'est donnée sur les moyens, la nature, l'importance de la couverture.

Le champ des formules à préconiser est libre. Il peut aller :

- de la création d'une caisse confédérale unique,
- à la création de caisses dans tous les secteurs en retenant un plan : professionnel ou interprofessionnel, avec une caisse de réassurance ou cartel permettant de maintenir la personnalité des Caisses tout en assurant une solidarité plus large.
- en passant par le développement du Fonds de Solidarité.

4. — Conclusion, plan de travail et méthodes

Telle est schématiquement reproduite l'analyse qui a été faite, par la Commission d'Organisation, de la décision du Congrès de 1963, sur les problèmes de développement de la solidarité en cas de grève.

L'importance des problèmes posés, des orientations possibles avant d'aborder les problèmes purement techniques, a conduit la Commission à établir un plan de travail précis et à rechercher des formules qui permettent la participation la plus large à l'élaboration des propositions de décisions.

Dans ce souci, la Commission d'Organisation a mis en place un groupe de travail constitué des représentants des différentes caisses existantes et a consulté le Fonds de Solidarité. Nous nous plaisons à souligner la participation quasi unanime des diverses organisations pressenties, aux réunions. C'est en partant des travaux du groupe de travail des Caisses de Résistance et de ceux du Fonds de Solidarité que la Commission d'Organisation a établi des propositions de solutions qui ont été soumises aux instances confédérales B. C., C. C. et C. N. avant d'arriver aux conclusions définitives présentées par le C. C. au Congrès Confédéral.

La Commission d'Organisation, soucieuse de travailler dans un cadre précis, a soumis au Conseil Confédéral le plan de travail ci-après, lequel a été adopté :

1. Afin d'étudier, en connaissance de cause, les différents problèmes soulevés et de pouvoir proposer à l'examen de l'ensemble des organisations les solutions possibles, il est indispensable de procéder, au préalable, à un travail d'analyse portant sur les points suivants :
 - Situation actuelle des Caisses existantes ;
 - Connaissance des problèmes posés dans les secteurs où existe une caisse, des orientations souhaitées et des positions en face de la décision du Congrès ;
 - Comportement des milieux simplement membres du Fonds Confédéral de Solidarité ;
 - Recherche sur un plan général de données statistiques, permettant de déterminer des éléments pour calculer « les conditions de couverture du risque » et ce, en fonction de nos effectifs et de leur structure.
2. Après examen des éléments d'information indiqués ci-dessus, des différents courants enregistrés, la Commission devra procéder, dans le cadre de la décision du Congrès de 1963, à :
 - La détermination de la ligne politique générale ;
 - l'établissement d'un plan d'ensemble et à la définition des structures à mettre en œuvre ;
 - Au choix des priorités et à la fixation des étapes de réalisation ;
 - le tout constituant un ensemble à soumettre au Congrès.

Le travail prévu au point 1 a eu pour objet de connaître les besoins exprimés et objections possibles, celui effectué au point 2, en partant des conclusions du point 1, d'aboutir à la définition d'une politique.

Grâce à cette analyse de la décision du Congrès de 1963, à la réalisation de ce plan de travail, à la mise en œuvre des méthodes retenues, le Conseil Confédéral a pu conclure aux propositions qui sont soumises à l'examen et à la décision des syndicats.

B. — Analyse de la situation présente

1. — Nature et portée de l'analyse faite

Dès novembre 1963, le Secteur Organisation s'est préoccupé de connaître la situation du Mouvement sur le plan de la Solidarité en cas de grève.

Une enquête a été lancée auprès des caisses existantes et du Fonds de Solidarité, portant sur les points suivants :

- Statuts actuels ;
- Règlement intérieur ;
- Taux et prestations en vigueur ;
- Éléments statistiques portant sur :
 - Effectifs cotisants par exercice ;
 - Nombre de conflits par exercice avec l'indication de la durée des conflits, le nombre de salariés couverts et le nombre de journées payées ;
- Situation financière à la fin de chaque exercice ;
- Principes de gestion adoptés quant au placement des fonds disponibles.

Par la suite, une consultation des organisations ayant une caisse de résistance a été faite afin de connaître les orientations actuelles existantes dans leur milieu.

- Problèmes rencontrés dans le fonctionnement des caisses face aux diverses formes de grève ;
- Evolutions souhaitées sur le plan des prestations et risques à couvrir (montant, nature, extension, services complémentaires...) ;
- Formules envisagées pour élargir la solidarité dans le cadre de la décision du Congrès (cartel, caisse de réassurance, caisse unique, pour aboutir à une caisse confédérale, rôle du Fonds de Solidarité...).

II. — Etendue de la consultation et des réponses

La double enquête mentionnée ci-dessus a été lancée auprès des organisations suivantes ayant un organisme de Caisse de Résistance :

- U.D. des Syndicats Libres du Nord ;
- U.R. d'Alsace ;
- Fédération des Cheminots ;
- » de la Chimie ;
- » des Employés ;
- » du Gaz-Electricité ;
- » du Livre ;
- » de la Métallurgie ;
- » des Mineurs ;
- » des P.T.T. ;
- » du Textile.

L'ensemble des organisations ci-dessus représente en gros 56 % des effectifs totaux et celles ayant répondu 45 %.

On peut donc conclure que les éléments d'information recueillis ont présenté un caractère sérieux puisque les contributions apportées sont celles d'organisations représentant 78 % des effectifs couverts par des organismes de résistance.

III. — CONCLUSIONS

Le groupe de travail des Caisses de Résistance et la Commission d'Organisation ont analysé les documents reçus et positions développées.

Nous ne présenterons pas caisse par caisse les éléments d'information recueillis, ceux-ci ont été communiqués aux Unions départementales et Fédérations à l'occasion du rapport présenté au Comité national, mais la synthèse des travaux effectués et observations formulées.

A cet égard, les remarques suivantes peuvent être faites :

1. DIVERSITE DANS LE DOMAINE DES REGIMES

Les formules mises en œuvre depuis 1950 présentent une grande diversité tant dans le domaine des taux en vigueur, des prestations servies, des catégories existantes que du rapport entre cotisations et niveau des prestations. Le tableau annexé résume les conditions actuelles de fonctionnement des diverses caisses. Il souligne les différences de régime en vigueur, encore qu'un certain rapprochement se soit effectué au cours des dernières années (Tableau page suivante).

2. DIVERSITE DANS LA STRUCTURE, LES METHODES DE GESTION, LA SITUATION FINANCIERE.

La même diversité est constatée en ce qui concerne :

- L'assise juridique, même si, d'une façon générale, le support est le secteur de base : Fédération ou U.D. ;
- La structure des organismes directeurs ; dans certains cas, un Comité de gestion assure la direction, dans d'autres, c'est le Bureau ou le Conseil du secteur de base ;
- Les modalités de gestion avec des pourcentages de charges plus ou moins élevés et des solutions diverses de contrôle des rentrées et du service des prestations ;

CAISSES DE RÉSISTANCE

RÉGIME ACTUEL DES COTISATIONS - PRESTATIONS

CAISSE	TAUX EN VIGUEUR	REPARTITION	PRESTATIONS			R = PRESTATIONS COTISATIONS
			Salarié	Epouse	Enfants	
NORD	0,46 0,52 0,84 1,10 1,46	dont 0,06 frais gestion 0,06 » » 0,06 » » 0,06 » » 0,06 » »	2,60 3 » 5 » 8 » 9 »			7,50 (moyen)
CHEMINOTS	0,87	dont 0,07 gestion	8 »			
METAUX	0,42		3 »	0,50		
CHIMIE	0,95 2 »	y compris frais de gestion (environ 2 %)	5 » 10 »			
P.T.T.	0,95 2 »	gestion 0,04 » 0,05	7 » 15 »			
TEXTILE	0,20 0,40 0,60 0,80		1,60 3,20 4,80 6,40	0,30 0,50	0,20 0,30	8 »
LIVRE	0,25 0,10		2,50 1 »			10 »
EMPLOYÉS	0,10		2 » (minimum)			20 »
MINEURS	0,52 0,84	gestion 0,06 » 0,06	3 » 5 »			7,50 (moyen)

- La situation financière, notamment sur le plan des réserves, ce qui entraîne des capacités de résistance diverses ;
- Les formules de placements des fonds disponibles (Caisse d'Epargne, bons du Trésor, titres cotés en Bourse de toute nature, immobilisations à moyen terme) ;
- L'utilisation des revenus des capitaux placés, affectés, selon les cas, aux réserves ou au fonctionnement de l'organisation qui est le support de la Caisse.

3. ADAPTATIONS NECESSAIRES ET EVOLUTIONS SOUHAITEES.

Il apparaît que la plupart des Caisses ont été affrontées aux mêmes problèmes, ce qui a nécessité la recherche d'adaptations indispensables.

— Les Caisses de Résistance et le Fonds de Solidarité ont une durée d'existence de huit à quinze ans. Pratiquement, au cours de cette période, peu d'organismes ont modifié leur régime de cotisation et, par voie de conséquence, le taux des prestations. Etant donné la dépréciation monétaire que nous avons subie au cours de la dernière décade, il en résulte que la prestation journalière servie représente un pouvoir d'achat diminué.

— L'indice des prix de détail est passé entre 1954 et 1964 de 143 à 220 à fin 1963. Pour que le taux de prestation du Fonds de Solidarité, par exemple, conserve le même pouvoir d'achat, il aurait dû être de 153, alors qu'il était en 1964 toujours de 100 francs. Les dispositions votées par le Congrès de 1963, mises en vigueur en 1965, ont pratiquement rétabli la situation de 1951. Mais, sur le plan des Caisses, en dehors de la Chimie du Nord et des P.T.T., les régimes de cotisations et des prestations n'ont guère varié depuis leur constitution.

— D'autre part, en raison de l'évolution des salaires, la garantie de salaire offerte par l'indemnité payée a également diminué. Ainsi, lorsque le Fonds de Solidarité a été créé, l'indemnité versée représentait 100 % du S.M.I.G. de l'époque. Jusqu'en 1964, la prestation a été identique à celle de 1951 et ne représentait plus que 53 % du S.M.I.G. 1964, alors que l'indice des salaires moyens publiés par le Ministère du Travail a augmenté de 250 % pendant la même période. La même comparaison pourrait être faite sur le plan des Caisses de Résistance. A titre d'exemple, nous donnons ci-après l'étude faite par la Fédération de la Métallurgie en partant de chiffres comparables basés sur les salaires moyens de la Métallurgie parisienne publiés par « L'Usine Nouvelle ».

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	Salaire journalier 4 ^e trim. 1954	% Garantie C. R. 3,50 F	Salaire journalier 1 ^{er} trim. 1964	% Garantie C. R. 3,50 F
Professionnel	16,70	20,9 %	35,22	10 %
Moyenne générale	14,50	24,2 %	30,19	11,6 %
Manœuvre	10,72	32,6 %	21,68	16,1 %

Pour retrouver, par rapport à ces salaires moyens parisiens, les taux de couverture de 1954, il faudrait fixer le régime des prestations journalières à 7 francs.

Il se pose donc, d'une façon générale, le problème de maintenir dans les institutions de résistance, qu'il s'agisse des Caisses de Résistance ou du Fonds confédéral de Solidarité, le pouvoir d'achat et le même pourcentage de couverture par rapport au salaire perdu, des prestations servies.

— Egalement, en fonction de l'évolution des formes de lutte, du développement des grèves de courte durée, mais successives et s'échelonnant sur une certaine période, des adaptations ont dû être réalisées aussi bien sur le plan du décompte des journées de grève par la prise en considération du total des heures de grève effectuées que de la réduction ou de la suppression du délai de carence.

— Certaines Caisses, en face des représailles de formes diverses et qui vont en s'accroissant (licenciement pour action syndicale, pénalisations, sur le plan des primes, primes anti-grève...), ont institué un fonds de soutien prélevé sur les ressources de la Caisse qui permet, dans des cas précis, de verser des indemnités aux victimes de l'action syndicale.

— Dans un même ordre d'idée, une tendance se manifeste pour faire prendre en charge des frais de justice pour des actions juridiques visant la défense du droit syndical ou pour faire respecter le droit du travail.

Il se dégage incontestablement une volonté très nette d'adapter l'action de la C.R. aux différentes formes de l'action syndicale, de faire de celle-là un véritable instrument de soutien de cette action syndicale et de solidarité plus efficace à l'égard des victimes de la répression patronale.

4. STRUCTURATION ACCRUE DES SYNDICATS.

D'une manière générale, la mise en place des Caisses de Résistance a obligé les Syndicats à un effort de structuration, d'organisation. L'obligation d'être à jour dans le paiement des cotisations a conduit les Syndicats à pousser l'organisation du collectage et a permis ainsi une perception régulière de la cotisation dont bénéficient tous les niveaux : Syndicats, U.D., Fédération, Confédération.

Egalement, la mise en œuvre des C.R. a amené dans ces secteurs une prise de conscience plus grande chez les adhérents et une volonté de large participation à la vie syndicale, un dynamisme accru dans l'action poursuivie, et a augmenté par conséquent la capacité de combat du syndicalisme et sa force contractuelle.

5. DEVELOPPEMENT DES C.R. ET POLITIQUE DE LA COTISATION.

Le développement des Caisses de Résistance se trouve intimement lié, sur un plan général, à la politique de la cotisation de base et aux choix à déterminer quant à sa répartition d'utilisation. Des observations ont été formulées par certains Syndicats sur la difficulté de procéder à une augmentation des taux de cotisations, par contre d'autres souhaitent, au contraire, des taux élevés avec une affectation importante à la C.R., pour arriver à un service de prestation plus en rapport avec les salaires perdus. Certains désirent voir s'instituer un régime de prestations de 20 francs par jour dans les circonstances économiques présentes.

6. LES COURANTS RELATIFS A LA POLITIQUE CONFEDERALE EN MATIERE DE SOLIDARITE ET DE SOUTIEN DE L'ACTION SYNDICALE.

Face aux problèmes posés à la suite de la décision de Congrès confédéral de 1963, les orientations formulées sur la politique générale en matière de Caisse de Résistance par le milieu syndical affilié à une Caisse de Résistance ont permis de constater deux courants :

Hypothèse A

Un premier groupe largement majoritaire souhaite arriver à la création d'une « Caisse confédérale » obligatoire et unique. Comme étape intermédiaire, il préconise la constitution d'une Caisse unique avec celles existantes. Pourraient adhérer directement à cette Caisse les Syndicats de secteurs et secteurs où n'existe pas actuellement de Caisse. Cette disposition permettrait le développement de la Caisse ainsi créée et d'aboutir à la Caisse confédérale obligatoire.

En vue d'assurer une plus large solidarité, une formule de liaison et de soutien serait mise en place entre cette Caisse unique et le Fonds de Solidarité.

Parallèlement à cette disposition, et dans le sens de la décision du Congrès, devrait être réalisé, sur le plan du Fonds de Solidarité, une politique d'élévation du taux des cotisations et, par voie de conséquence, du régime des prestations servies.

Hypothèse B

L'autre groupe suggère une politique prévoyant la création de Caisses à caractère interprofessionnel dans le cadre des régions pour le secteur industriel et de Caisses à caractère fédéral pour le secteur nationalisé et la fonction publique, avec éventuellement constitution d'une Caisse nationale interprofessionnelle créée à l'intention des Syndicats de secteurs où n'existerait pas de Caisse.

Sur le plan d'une plus large solidarité, il est proposé l'institution, au plan national, d'une Caisse nationale de Réassurance, ou d'un Cartel.

A l'égard du Fonds de Solidarité, la position est identique à celle du groupe A.

7. LE FONDS CONFEDERAL DE SOLIDARITE ET EVOLUTIONS SOUHAITEES.

A l'égard du Fonds confédéral de Solidarité, avant d'exprimer l'opinion manifestée à son endroit, il convient de rappeler quelques données sur ce qu'il est et ses conditions de fonctionnement.

Créé en 1951, le Fonds de Solidarité a été institué pour réaliser la solidarité en cas de grève entre l'ensemble des adhérents de la Confédération. Il se différencie d'une Caisse de Résistance par le fait qu'il est un fonds « tactique ». Pratiquement, il n'existe pas de relation statutaire entre le service des prestations et le taux de la cotisation. En effet, l'article 2 du règlement intérieur stipule :

« L'utilisation du fonds se fera dans l'intérêt général du Mouvement ouvrier, le Comité de Gestion prévu étant chargé d'apprécier l'aide à apporter aux membres de la C.F.D.T. engagés dans les conflits collectifs du travail. »

Le Comité de Gestion du Fonds confédéral de Solidarité a fixé néanmoins des règles de principe pour la détermination des prestations. Jusqu'en 1964, elles étaient les suivantes, dans le cadre d'une cotisation de 0,05 :

Jusqu'à 15 jours de grève	1,00 franc par jour
De 15 à 30 jours de grève	1,25 —
Au-delà	1,50 —

En général, la somme à verser, calculée en fonction du nombre de journées de 8 heures de grève, est arrondie dans des proportions variables selon l'enjeu de l'action engagée ou de l'aspect psychologique de l'intervention. Aucun critère de temps de cotisation n'est prévu pour bénéficier des prestations.

D'autre part, depuis la création des Caisses de Résistance, le Conseil confédéral peut donner l'autorisation de ne pas cotiser au Fonds confédéral de Solidarité aux secteurs ayant une Caisse de Résistance.

En partant de cette possibilité d'autorisation, n'ont jamais adhéré ou se sont retirés les secteurs ci-après :

- Région Nord ;
- Cheminots ;
- P. T. T. ;
- Mineurs ;
- Alsace ;
- Gaz et Electricité ;
- Employés.

A la suite de son Congrès, et pour être conforme à sa position sur le plan de la politique générale en matière de C.R., la Fédération des Employés a réintégré le Fonds confédéral de Solidarité avec effet du 1^{er} janvier 1965. Il en a été de même du secteur des Mineurs.

Par rapport aux Caisses de Résistance, les dispositions appliquées par le Comité de Gestion faisaient ressortir jusqu'en 1964 un rapport $\frac{\text{Prestations}}{\text{Cotisations}}$ de 20, 25 et 30, selon la durée du conflit. Comparé à ceux des Caisses de Résistance qui varient de 5 à 10, ce rapport est très supérieur. Cette situation tient à deux éléments :

- la non-garantie d'un régime de prestations, le Comité de Gestion, non tenu par des règles statutaires, peut modifier les règles qu'il s'est lui-même fixé ;
- la structure différente du milieu participant qui présente un éventail beaucoup plus large de secteurs professionnels.

A noter que, depuis le 1^{er} janvier 1965, tenant compte des différents courants et problèmes posés quant à l'avenir du Fonds de Solidarité et de l'augmentation décidée par le Congrès de 1963, le Comité de Gestion a fixé, dans l'attente du Congrès, le régime des prestations à la seule notion suivante : indemnité journalière 1,65, ce qui donne un rapport $\frac{\text{Prestations}}{\text{Cotisations}} = 15$.

Bien entendu, le Fonds de Solidarité, comme les Caisses de Résistance, a dû tenir compte de l'évolution des formes de grève et de sanctions infligées pour action syndicale, et les mêmes problèmes relatifs aux formes nouvelles d'intervention sont à l'étude (par exemple, prise en compte d'actions juridiques à définir).

De l'analyse faite, sur le plan du Fonds confédéral de Solidarité, les questions suivantes se sont trouvées posées :

a) DANS L'IMMEDIAT.

Une précision du régime des prestations en fonction :

- d'une part, du nouveau taux de cotisations et des formes nouvelles d'intervention à envisager ;
- d'autre part, de la position exprimée par un certain nombre de secteurs ayant une Caisse de Résistance dont les membres sont cotisants au Fonds confédéral de Solidarité (par exemple, Métaux, Chimie) souhaitant que le Fonds confédéral de Solidarité se transforme en formule « Caisse de Résistance » et par conséquent assure un régime de prestations garanties par rapport à la cotisation.

La même position est d'ailleurs défendue par des secteurs qui ont quitté le Fonds confédéral de Solidarité et qui envisageraient leur retour dans la mesure où cette transformation serait opérée.

b) DANS LE PLUS LONG TERME.

- La détermination dans le temps de la progression du taux de cotisation et du régime des prestations ;
- Le retour obligatoire de tous les secteurs, y compris ceux qui ont une Caisse de Résistance, comme cela a été exprimé par divers secteurs ;
- Le rôle que peut jouer le Fonds confédéral de Solidarité pour aboutir à une Caisse Confédérale de Résistance.

C. - Axe de recherche

Par l'étude de la situation présente et l'analyse des courants de pensée exprimés qui ont été réalisés tant par le groupe de travail des Caisses de Résistance, le Comité de Gestion du Fonds Confédéral de Solidarité que par elle-même, la Commission d'Organisation a saisi l'étendue et la complexité des problèmes posés, senti les aspirations manifestées.

Mais, elle a aussi constaté des situations très diversifiées, parfois contradictoires, mesuré les difficultés en présence, déterminé les écueils à éviter, estimé la nécessité d'étapes, apprécié les résistances à vaincre, compris l'obligation de rechercher la synthèse la plus large pour arriver à présenter un projet de réalisation susceptible de recueillir l'assentiment quasi unanime du Congrès, plus sûr garant de son exécution.

Partant des travaux préliminaires relatés ci-dessus, la Commission d'Organisation a défini son axe de recherche. A son avis, il lui est apparu que les études et conclusions devaient s'effectuer autour des grandes lignes que nous allons exposer et qui, présentées au B.C. et au C.C. ont été retenues.

I

L'objectif final est la « Caisse Confédérale obligatoire » couvrant à la fois les « risques de l'action professionnelle » et les charges de la « défense syndicale ». La « Caisse de Résistance constitue plus que jamais, dans notre monde actuel et de demain, un des instruments indispensables de soutien de l'action syndicale. »

Par conséquent, cela suppose une adaptation des institutions actuelles à un régime de prestations approprié aux divers aspects de l'action syndicale, aux différentes formes de grève et également le souci de couvrir les multiples sanctions dont sont victimes les travailleurs du fait de leur action syndicale.

Seule, la Caisse Confédérale obligatoire assure une plus large solidarité au meilleur coût par une répartition la plus étendue et la plus équitable des risques. De même que chacun comprend que généralement l'action menée et les résultats obtenus dans un secteur déterminé deviennent bénéfiques pour l'ensemble des travailleurs, pareillement dans le soutien des travailleurs engagés dans le combat syndical, c'est l'ensemble des travailleurs qui doivent y participer.

La Caisse Confédérale ne peut être réalisée, tant sur le plan de l'obligation que dans le domaine de l'élargissement des « risques » à couvrir, que progressivement, en raison :

d'une part, des situations très diverses existant au sein du Mouvement, qui vont de l'adhésion au seul Fonds Confédéral de Solidarité à la Caisse de Résistance qui garantit actuellement 15 F par jour de grève,

— d'autre part, du niveau souhaitable des prestations à atteindre et des interventions nouvelles à assumer sur le plan de la « défense syndicale ».

2

Pour parvenir à la « Caisse Confédérale obligatoire », la Commission d'Organisation envisage une ligne politique qui suppose une action qualifiée libre et une autre engageant l'ensemble des organisations, l'une et l'autre étant coordonnées, aboutissant à l'objectif fixé.

a) Action libre

Pour répondre au large courant qui se manifeste pour créer un organisme unique en vue d'une solidarité plus étendue que celle existant dans chaque caisse et du désir d'initiatives qui s'exprime dans certains secteurs pour un régime plus important de prestations, une « Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale » serait créée par les Caisses existantes et qui le désirent.

A cette Caisse pourraient adhérer, par la suite, tous secteurs professionnels ou interprofessionnels, tous syndicats, non couverts par un organisme, qui en décideraient à condition que ce soit pour l'ensemble de ses adhérents.

Cette formule offre de larges possibilités pour le développement de la solidarité, car elle permet une décision de participation au niveau de l'organisme de base qui est le syndicat.

La Commission d'Organisation n'a pas retenu l'hypothèse envisagée et figurant à la page 14 — Hypothèse B. concernant l'extension de la solidarité par la création de Caisses Interprofessionnelles pour le Secteur Industriel, de Caisses Fédérales pour le Secteur Nationalisé et Fonction Publique, éventuellement d'une Caisse Nationale Interprofessionnelle pour les syndicats non couverts, avec un système de Caisse Nationale de réassurance ou de cartel pour l'ensemble.

b) Action qui engage l'ensemble du mouvement

Elle se situe uniquement au niveau du Fonds Confédéral de Solidarité pour lequel il est préconisé :

- I. Modification des statuts pour arriver à une formule de fonctionnement identique à celle d'une caisse de résistance.
- II. Augmentation progressive des cotisations pour les porter au niveau de la dernière catégorie d'une caisse de résistance valable.
- III. Adaptation des interventions aux diverses formes de grève et couverture de nouveaux risques.
- IV. Retour à l'obligation pour toute organisation confédérée de cotiser au Fonds.

Cette orientation devait recueillir l'unanimité de la Commission.

c) Vers la Caisse confédérale obligatoire

En partant

- d'une part, de l'harmonisation à réaliser des Statuts du Fonds Confédéral de Solidarité et de ceux de la « Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale »,
- d'autre part, de l'évolution progressive du taux des cotisations du Fonds Confédéral de Solidarité pour les porter au niveau de la dernière catégorie d'une caisse de résistance,

la fusion des deux organismes deviendrait possible et permettrait d'arriver à la Caisse Confédérale obligatoire

Afin de concrétiser ce schéma de politique générale, la Commission d'Organisation, s'appuyant sur le groupe de travail des « Caisses de Résistance », et celui du Fonds Confédéral de Solidarité, a :

- 1° élaboré des avant-projets de statuts pour
 - un Fonds Confédéral de Solidarité évolué,
 - une Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale ;
- 2° émis une hypothèse de régime de cotisations et prestations pour ces deux organismes ;
- 3° dressé un projet de planning d'évolution des cotisations du Fonds Confédéral pour arriver à la réalisation de la Caisse Confédérale obligatoire.

Dans cette partie du rapport, nous n'entrerons pas dans les détails techniques, nous proposant de les aborder dans la présentation des conclusions soumises au Congrès Confédéral.

D. - Information du Comité National

Le Conseil Confédéral, prenant connaissance de l'ensemble des travaux ci-dessus résumés, décidait de procéder à une large information des organisations départementales et fédérales, avec la préoccupation de connaître leurs réactions en face des hypothèses envisagées et des conclusions pratiques de la Commission d'Organisation.

Dans cette perspective, le Comité National d'avril 1965 comportait à son ordre du jour un rapport d'information et les organisations étaient invitées à faire connaître leur sentiment et plus particulièrement celles qui n'étaient couvertes que par le Fonds de Solidarité.

L'ensemble des informations et observations recueillies devait permettre à la Commission d'Organisation et aux organismes directeurs confédéraux de mieux définir la position à soumettre au Congrès Confédéral

NOTE ANNEXE D'INFORMATION SUR LE CARTEL DES CAISSES DU NORD, DES P.T.T. ET DES MINEURS

Afin d'assurer une certaine solidarité entre caisses de résistance, un Cartel a été créé en 1954.

Le principe général mis à la base reposait sur une règle de solidarité fonctionnant selon le processus ci-après :

Chaque Caisse verse la totalité des fonds au cartel et voit ses avoirs comptabilisés.

Si, au cours des grèves déclenchées ou acceptées par les organisations syndicales responsables, la caisse de résistance intéressée a épuisé son avoir comptabilisé par le cartel, les autres caisses interviennent financièrement dans une proportion identique et durant toute la durée du conflit en vue de permettre à ladite Caisse de tenir ses engagements. Cet effort financier ne donne pas lieu à remboursement.

Les Caisses affiliées au Cartel doivent avoir des textes réglementaires similaires (statuts et règlements), un rapport identique entre cotisations et prestations, une administration fournissant les renseignements indispensables au cartel en ce qui concerne les adhérents (date d'affiliation, cotisations payées...), les grévistes (période de grève, somme perçue, signature...).

Une solidarité est prévue avec la C.S.C. belge sous la forme de prêt en cas d'utilisation de l'avoir total du cartel, et ce dans certaines conditions.

Le Cartel est géré par un Comité composé de deux représentants de chaque caisse et d'un délégué de la C.S.C. désigné par elle.

Les frais de gestion sont supportés par les caisses affiliées dans la limite de 0,06 F par cotisation perçue. Les intérêts des sommes placées font l'objet d'une répartition entre les caisses en fonction de l'avoir moyen de chacune d'elles. Le cartel assure le contrôle des rentrées de cotisations et le paiement des prestations.

Le départ du Cartel n'est effectif qu'après préavis de six mois. L'avoir reste la propriété du Cartel, lequel assure le paiement des prestations durant 6 mois. Toutefois, des dispositions particulières sont prévues en cas de création d'un organisme national d'assurance ou de réassurance.

Le Cartel a rempli pleinement son rôle notamment lors de la grève des mineurs en 1963.

A noter que jusqu'en 1964 la Fédération des Cheminots était adhérente.





POSITION DU CONSEIL CONFÉDÉRAL

SOUMISE A LA DÉCISION

DU CONGRÈS

A la suite des travaux du Comité National, la Commission devait travailler à la préparation du projet définitif à soumettre au Congrès aussi bien sur le plan de la ligne politique que sur celui des aspects techniques de sa réalisation.

Pratiquement, aucune modification n'a été apportée sur le plan de la proposition de politique en matière d'« Action Professionnelle et de Défense Syndicale » à soumettre au Congrès. Aucun élément nouveau n'est intervenu au cours du Comité National qui puisse inciter la Commission d'Organisation à modifier l'orientation qu'elle avait adoptée.

Par contre, elle s'est appliquée à proposer une rédaction définitive et harmonisée des statuts du « Fonds d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale » dénommé « F.A.S. » et de la « Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale », en tenant compte de ses précédents travaux et des observations formulées au cours du Comité National d'Avril.

Egalement, elle a eu à apprécier, en utilisant les éléments statistiques dont elle disposait, le rapport ^{Prestations} ~~Cotisations~~ aussi bien sur le plan du « F.A.S. » que de la « Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale ».

Enfin, elle a soumis au Conseil Confédéral une hypothèse de progression du taux de cotisation du F.A.S. dans le cadre de l'orientation envisagée.

Partant des éléments soumis à son jugement par la Commission d'Organisation, le Conseil Confédéral du 24 juin 1965 devait arrêter la position à soumettre au Congrès et que nous allons exposer.

1. — Principes de la ligne politique générale en matière d'action professionnelle et de défense syndicale

La préoccupation est de disposer, pour les années à venir, d'une politique confédérale en matière d'Action Professionnelle et de Défense syndicale, laquelle doit correspondre aux orientations et objectifs définis dans la résolution votée par le Congrès de 1963.

La position adoptée se résume dans le schéma ci-après :

1. Il est décidé la création d'une « Caisse Confédérale d'Action Professionnelle et de Défense syndicale ».
2. La réalisation de cet objectif sera obtenue par étapes et le plan suivant est présenté :



Action engageant l'ensemble des organisations

Le Fonds Confédéral de Solidarité actuel, créé en 1951, est l'élément de base pour arriver à la « Caisse Confédérale d'Action Professionnelle et de Défense syndicale ».

Pour ce faire, il est proposé :

1. La transformation du Fonds Confédéral de Solidarité actuel en **Fonds Confédéral d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale « F.A.S. »** comportant une réglementation conforme à celle d'une Caisse de résistance.
2. Le retour obligatoire au nouveau « Fonds Confédéral d'Action Professionnelle et de Défense syndicale » de l'ensemble des organisations.
3. L'élévation progressive du taux des cotisations du « F.A.S. » pour atteindre le niveau de la dernière catégorie des Caisses de résistance.
4. Une double action du Fonds Confédéral d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale, à savoir :
 - un régime de prestations adaptées aux diverses formes de grève,
 - l'affectation d'une partie des ressources à un Fonds de soutien permettant d'intervenir en faveur des victimes de représailles à la suite de grèves ou de mener toute action en justice de caractère général pour la défense du droit au travail dans des conditions et critères à définir.
5. La fusion du Fonds Confédéral d'Action Professionnelle et de Défense syndicale lorsque celui-ci aura un régime de cotisations du niveau de la dernière catégorie des Caisses de Résistance, avec la Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de Défense syndicale prévue ci-après et celle des autres caisses éventuellement encore existantes, si elles le désirent.

Le Fonds Confédéral d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale aurait ainsi plusieurs régimes de cotisations et prestations.



Action libre

Pour assurer le développement de la Solidarité, comme cela a été indiqué par le Congrès, et répondre au désir des secteurs ayant une Caisse de Résistance et souhaitant une plus large couverture des risques, il est préconisé la ligne directrice suivante :

1. Création d'une « **Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale** » avec les secteurs ayant une Caisse de Résistance et qui le désirent. Il s'agit donc d'une action libre, mais qui s'inscrit dans le cadre d'une politique confédérale.
2. Possibilité, par la suite, d'adhésion à cette caisse :
 - de Fédérations, Régions, U.D. ayant une Caisse de Défense Professionnelle ou non,
 - de syndicats, dans le secteur professionnel ou régional duquel aucun organisme de défense professionnelle existe, à condition que ce soit pour l'ensemble des adhérents du secteur intéressé.

3. Les statuts et règles de fonctionnement seraient, ainsi que cela a déjà été dit, harmonisés avec ceux du Fonds Confédéral d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale « F.A.S. ».
4. Après la réalisation des étapes prévues concernant le relèvement des cotisations du « Fonds Confédéral d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale », la « Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale » fusionnera avec le « F.A.S. » comme prévu au chapitre précédent.



Par l'organisation proposée sur le plan du Fonds Confédéral de Solidarité actuel, on arrive, avec une succession d'étapes, à créer la « Caisse Confédérale » avec la participation de tous les adhérents, objectif final fixé par le Congrès de 1963.

Grâce à la mise en place de la « Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale », on assure une formule répondant aux vœux exprimés, de plus large solidarité entre les organismes de résistance existant et allant au-delà du Fonds Confédéral. La possibilité est offerte du développement de nos institutions par les formules d'adhésions envisagées. Sérieusement conçu et géré, cet organisme sera un pôle d'attraction pour les caisses de résistance actuelles qui ne croiraient pas devoir y adhérer immédiatement.

Créée dans le cadre d'une politique confédérale clairement définie et adoptée, la « Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale » contribuera, par la fusion prévue à la constitution d'une Caisse Confédérale solidement charpentée, avec des formules variées de régimes de cotisations et prestations.



Affectation de l'avoir du Fonds Confédéral de Solidarité

Comme conséquence de l'adoption de la transformation du Fonds Confédéral de Solidarité actuel, le Congrès Confédéral devra se prononcer sur l'affectation de son avoir actuel.

Le Conseil Confédéral propose au Congrès d'affecter le disponible au nouveau « Fonds Confédéral d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale ».

2. – Mise en place des structures prévues

En vue de l'accomplissement de cette politique, il reste à présenter les statuts des deux organismes prévus et à proposer le planning de réalisation.

Vous trouverez en annexe le texte des statuts proposés pour le F.A.S. et la Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale, et nous nous bornerons à en faire une analyse sommaire.

a) Analyse des statuts du fonds confédéral d'action professionnelle et de défense syndicale

1. CONSTITUTION (article 1)

Cet article indique la place du Fonds dans l'organisation et crée l'obligation pour tous les adhérents affiliés à la C.F.D.T. d'y participer.

b) Analyse des statuts de la caisse nationale d'action professionnelle et de défense syndicale

1. CONSTITUTION (articles 1 et 2)

Ces articles indiquent le lien confédéral, la nature des organismes constitutifs ainsi que les possibilités offertes d'adhésions.

2. BUT (article 2)

Ce fonds est destiné à accroître l'efficacité syndicale en assurant un soutien matériel aux adhérents par le jeu de la solidarité entre tous.

3. COTISATIONS (articles 3 et 4)

Les statuts précisent le taux de la cotisation mensuelle qui est fixé par le Congrès en pourcentage d'un étalon, celui retenu étant le SMIG et sa variation en fonction de la valeur du SMIG constatée en septembre de chaque année. La cotisation est incluse dans la valeur du timbre mensuel pris au S.C.P.V.C.

4. PRESTATIONS (articles 5 à 15 inclus)

L'intervention du Fonds se situe sur deux plans :

a) Prestations journalières

Le Fonds garantit un service de prestations en cas de grève d'une durée au moins égale à une journée en prenant en considération les grèves tournantes ou successives, et le lock-out selon les modalités fixées au règlement intérieur. Se trouve exclu le cas de grève générale de caractère confédéral interprofessionnel.

L'intervention s'exerce dès le premier jour de grève.

Le rapport $\frac{\text{Prestation}}{\text{Cotisation}}$ est 12, ce qui veut dire que la prestation est égale à 12 fois le montant de la cotisation payée. Il est en diminution par rapport à la situation présente mais tout délai de carence est supprimé. Il est apparu préférable de réduire le rapport $\frac{\text{Prestation}}{\text{Cotisation}}$ et d'accorder ce dernier avantage.

Divers articles fixent les droits et devoirs des adhérents.

b) Fonds de Soutien

15 % des ressources sont affectés à un Fonds de Soutien pour être utilisés dans le sens indiqué au paragraphe 4 page 21 traitant de la ligne politique du F.A.S.

Cette répartition pourra faire l'objet d'une modification par le Congrès.

5. GESTION (articles 16 à 22)

Les textes proposés sur ce plan ont été élaborés avec un souci d'autonomie de gestion par rapport aux finances confédérales et de précision quant à la responsabilité des organismes confédéraux et à leur contrôle. Ces dispositions sont un garant d'utilisation des fonds dans le sens prévu dans les statuts.

La gestion est assurée par un Comité de Gestion (article 16) de 21 membres, dont :

- 10 représentants de Fédérations,
- 10 représentants de Régions,
- le trésorier confédéral.

2. BUT (article 3)

Le but poursuivi est de développer l'action du F.A.S. par l'institution d'un régime complémentaire. Il est précisé également que l'action de cette caisse s'inscrit dans le cadre de la politique définie par le présent Congrès.

3. COTISATIONS (articles 4 et 5)

De même pour le F.A.S., les taux de cotisations (deux taux sont prévus au lieu d'un au F.A.S.) sont également fixés en pourcentage du même étalon, le SMIG. Les taux définis répondent aux différentes préoccupations formulées par des secteurs ayant une C.R. Les cotisations sont également incluses dans la valeur du timbre et perçues par le S.C.P.V.C. Mais la détermination des taux est du ressort de l'Assemblée Générale prévue à l'article 24.

4. PRESTATIONS (articles 6 à 20)

L'intervention de la Caisse se situe sur deux plans :

— indemnités journalières,

— Fonds de soutien, avec le même pourcentage sur les ressources (15 %), dans des conditions similaires à celles du F.A.S. Par contre, le régime des prestations est basé sur un rapport $\frac{\text{Prestation}}{\text{Cotisation}}$ de 8, ce qui veut dire que la prestation est égale à huit fois le montant de la cotisation payée.

La part des ressources affectées au Fonds de Soutien peut être modifiée par l'Assemblée Générale.

Divers articles fixent les droits et devoirs des adhérents dans des conditions similaires à celles retenues pour le F.A.S.

A noter la différence de calcul du Rapport $\frac{\text{Prestation}}{\text{Cotisation}}$. Cette situation tient à la composition prévisible de la caisse qui est tout à fait différente de celle du F.A.S., où la répartition des secteurs professionnels — et donc des risques — est plus large et permet donc un meilleur régime de prestations.

5. GESTION (articles 21 à 23)

La gestion est assurée par un « Comité de Gestion » composé de représentants des Fédérations, Régions ou Unions Départementales, dont les organisations participent en totalité au financement. Le nombre des représentants est proportionnel au nombre des cotisants.

Une représentation est prévue pour les secteurs professionnels non adhérents en totalité, lorsque 50 % des effectifs participent au financement.

Les attributions du Comité de Gestion sont similaires à celles du Comité de gestion du F.A.S.

La composition proposée a été voulue à la fois pas trop importante pour permettre le fonctionnement normal d'un organisme directeur et cependant suffisamment nombreuse pour assurer une participation représentative des organisations confédérées.

La désignation (article 17) est faite, pour moitié de chaque catégorie par le Conseil Confédéral parmi ses membres, et pour l'autre partie par voie d'élection par le Comité National sur présentation de candidatures par les Fédérations et les Régions.

Le paritarisme a été recherché sur le plan de la représentation des organisations fédérales et régionales ainsi que l'équilibre entre les représentants du Conseil Confédéral et ceux des organisations.

D'autre part, chaque Région ou Fédération ne peut avoir plus d'un poste au Comité de Gestion, de manière à permettre la participation du plus grand nombre d'organisations aux problèmes de gestion.

Les pouvoirs du Comité de Gestion (article 20), ses modalités de fonctionnement (article 19), ses responsabilités (article 18) ont été définis avec la préoccupation de permettre un fonctionnement de l'institution garantissant l'application des statuts.

Une « commission de vérification des comptes », désignée par le Congrès, vérifiera les comptes et rendra compte annuellement au Comité National (article 21).

Enfin, le Comité de Gestion élit, en son sein, un bureau composé de six personnes constituant l'exécutif permanent et chargé de statuer sur les versements à effectuer dans le cadre des dispositions statutaires (article 22).

6. ADMINISTRATION (article 23)

L'administration (perception des cotisations, comptabilité, secrétariat) est assurée dans le cadre des services confédéraux et facturée au coût réel.

7. CONGRES CONFEDERAL (article 24)

Cet article définit le rôle du Congrès Confédéral qui examine les propositions de modifications de statuts, fixe le taux des cotisations et la répartition des fonds collectés.

8. APPLICATION DES STATUTS (article 25)

La procédure prévue en cas de litige est conforme dans les statuts confédéraux.

Le Comité de Gestion désigne un bureau de trois à cinq personnes, avec des responsabilités semblables à celles du bureau prévu au F.A.S.

Le Comité de Gestion est responsable de l'organisation administrative de la Caisse.

6. ASSEMBLEE GENERALE (articles 24 et 25)

L'Assemblée Générale annuelle qui joue un rôle identique à celui du Congrès pour le F.A.S. est composée de représentants des Fédérations, Régions, U.D. dont les organisations participent en totalité au financement de la Caisse, proportionnellement aux effectifs.

Lorsqu'un secteur fédéral a un ou plusieurs syndicats ayant adhéré individuellement, il a droit à un représentant.

Le nombre de voix dont dispose chaque secteur représenté est proportionnel aux effectifs cotisants.

Un article prévoit la tenue d'une assemblée générale extraordinaire.

7. APPLICATION DES STATUTS

La C.F.D.T. (cftc) est garante du respect des présents statuts. A cet effet, elle désigne un membre du B.C. qui pourra assister à toutes les réunions statutaires avec voix consultative et qui disposera d'un droit de veto pour toute décision

9. DISSOLUTION (articles 26 et 27)

Seul, le Congrès confédéral peut prononcer la dissolution du F.A.S. et décider de la dévolution de l'avoir.

contraire aux statuts. En cas d'usage de ce droit, il rendra compte au C.C. qui adressera une recommandation au Comité de Gestion.

Les dispositions prévues dans les statuts concrétisent la notion voulue de voir la création de cet organisme s'inscrire dans le cadre d'une politique confédérale délibérée.

8. DISSOLUTION

Seule, l'Assemblée Générale peut décider de la dissolution et de la dévolution de l'avoir qui ne peut, en aucun cas, être partagé entre les organisations adhérentes.

3. - Planning de réalisation

Le Congrès est saisi d'une proposition concernant la politique confédérale en matière de « Caisse de Résistance », mais il doit se prononcer également sur les étapes de progression du Fonds Confédéral d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale et la date de départ.

1. Proposition de progression des cotisations du F.A.S.

Sur ce plan, le Conseil Confédéral, sur proposition de la Commission d'Organisation, a retenu une durée de **DIX ANS** pour porter le taux des cotisations au niveau de la première catégorie d'une Caisse de résistance. Ce niveau a été fixé à 25 % de la valeur du SMIG et correspond à la première catégorie proposée pour la Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale et à celle en vigueur dans la majorité des Caisses. Cette proposition représente une progression annuelle de la cotisation mensuelle de 2 % de la valeur du SMIG.

Afin de bien mesurer les résultats et conséquences d'une telle proposition, vous trouverez page 26 deux tableaux présentant ce que seraient les taux de cotisations en valeur absolue et les prestations servies, l'un calculé en francs constants, l'autre avec une hypothèse d'évolution du coût de la vie de 3 %, appliquée au SMIG.

Chacun des tableaux indique, d'une part, ce que coûterait et donnerait le Fonds Confédéral d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale et, d'autre part, la Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale.

Dans le tableau établi en francs constants, cela permet de juger, par rapport à aujourd'hui, ce que donneraient actuellement et dans l'avenir les formules présentées, d'apprécier à sa juste valeur l'effort d'augmentation de cotisation à réaliser chaque année et le régime auquel on aboutirait dans dix ans.

Dans le second tableau, calculé en tenant compte d'une augmentation du coût de la vie de 3 % appliquée au SMIG, il est possible de se faire une opinion plus précise sur l'avenir du Fonds Confédéral et les charges qu'il représenterait pour l'adhérent avec la cadence d'augmentation de celles-ci.

EXEMPLE D'UTILISATION

a) Tableau en francs constants :

Quel serait le régime des prestations en 1969 pour un adhérent membre du Fonds Confédéral ?

REPONSE : 3 F pour une cotisation de 0,25.

S'il était en plus membre de la Caisse Nationale 2^e catégorie ?

REPONSE :

	Prestation	Cotisation
Fonds Confédéral	3	0,25
Caisse unique	12	1,50
	15	pour une cotisation de 1,75

**PLANNING DE PROGRESSION DU FONDS CONFEDERAL D'ACTION
PROFESSIONNELLE ET DE DEFENSE SYNDICALE**

(calculée en francs constants, en partant du SMIG 1965)

FONDS CONFEDERAL				CAISSE NATIONALE			
ANNEE	% du SMIG	Valeur absolue	Prestations journalières	CATEGORIE	% du SMIG	Valeur absolue	Prestations journalières
1965	5	0,11	1,65	1 ^{re} catégorie	25 %	0,50	4,00
1966	7	0,14	1,68				
1967	9	0,17	2,04				
1968	11	0,21	2,52				
1969	13	0,25	3,00				
1970	15	0,29	3,48	2 ^e catégorie	75 %	1,50	12,00
1971	17	0,33	3,96				
1972	19	0,37	4,44				
1973	21	0,41	4,92				
1974	23	0,45	5,40				
1975	25	0,50	6,00				
RAPPORT $\frac{\text{PRESTATIONS}}{\text{COTISATIONS}} = 12$				RAPPORT $\frac{\text{PRESTATIONS}}{\text{COTISATIONS}} = 8$			
— Valeur actuelle du S.M.I.G. : 1,96 (1 ^{er} août 1965)							

**PLANNING DE PROGRESSION DU FONDS CONFEDERAL D'ACTION
PROFESSIONNELLE ET DE DEFENSE SYNDICALE**

(en tenant compte d'une hypothèse d'augmentation du coût de la vie
de 3 % par an appliquée au SMIG)

FONDS CONFEDERAL					CAISSE NATIONALE			
SMIG évolué	ANNEE	% SMIG	Valeur absolue	Prestations	1 ^{re} cat. : 25 % du SMIG		2 ^e cat. : 75 % du SMIG	
					Valeur absolue	Prestations	Valeur absolue	Prestations
1,96	1965	5	0,11	1,65	0,50	4,00	1,50	12,00
2,02	1966	7	0,15	1,80	0,51	4,08	1,53	12,24
2,08	1967	9	0,19	2,28	0,52	4,16	1,56	12,48
2,14	1968	11	0,24	2,88	0,54	4,32	1,62	12,96
2,20	1969	13	0,29	3,48	0,55	4,40	1,65	13,20
2,27	1970	15	0,34	4,08	0,57	4,56	1,71	13,68
2,34	1971	17	0,41	4,92	0,59	4,72	1,77	14,16
2,41	1972	19	0,47	5,64	0,61	4,88	1,83	14,64
2,48	1973	21	0,53	6,36	0,62	4,96	1,86	14,88
2,55	1974	23	0,59	7,08	0,64	5,12	1,92	15,36
2,63	1975	25	0,66	7,92	0,66	5,28	1,98	15,74
RAPPORT $\frac{\text{PRESTATIONS}}{\text{COTISATIONS}} = 12$					RAPPORT $\frac{\text{PRESTATIONS}}{\text{COTISATIONS}} = 8$			

b) Tableau tenant compte de l'évolution du coût de la vie

Quel serait le régime des prestations en 1969 pour un adhérent membre du Fonds Confédéral ?

REPONSE : 3,48 pour une cotisation de 0,29.

S'il était en plus membre de la Caisse Nationale 2^e catégorie :

REPONSE :

	Prestation	Cotisation
Fonds Confédéral	3,48	0,29
Caisse Nationale	13,20	1,65

16,68 pour une cotisation de 1,94

c) Chaque Syndicat peut donc constater qu'en dix ans, le Fonds Confédéral d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale a atteint le niveau moyen de la première catégorie des caisses de résistance (comparez avec le tableau page 12), que la fusion réalisée, on arrive à une Caisse confédérale avec trois régimes :

	Cotisations		Prestations	
	En francs constants	Compte tenu d'une augmentation du coût de la vie supposée à 3 %	En francs constants	Compte tenu d'une augmentation du coût de la vie supposée à 3 %
1 ^{re} catégorie	0,50	0,66	6	7,92
2 ^e catégorie	1	1,32	10	13,20
3 ^e catégorie	2	2,64	18	23,66

2. Proposition de date de départ

Le Conseil Confédéral, en ce qui concerne la date de départ, propose que celle-ci soit fixée au 1^{er} janvier 1966 pour la mise en œuvre des statuts du Fonds Confédéral d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale et du plan d'élévation progressive du taux des cotisations.

En ce qui concerne la Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale, sa mise en place s'effectuera à la diligence des organisations intéressées. Bien entendu, la Confédération et son Secteur Organisation apporteront leur concours moral et technique à sa réalisation.



TEXTE DE DÉCISION

SOUMIS AU CONGRÈS

Afin de concrétiser les propositions de solutions présentées, le Conseil confédéral soumet au jugement du Congrès la décision suivante :

Le Congrès, après étude et discussion du rapport d'organisation, décide la politique suivante en matière de soutien de l'Action professionnelle et de la Défense syndicale :

- A. Il est créé une caisse confédérale d'Action professionnelle et de Défense syndicale ;
- B. La réalisation de cet objectif est obtenue par étapes, selon le plan suivant :

1. — ACTION ENGAGEANT L'ENSEMBLE DES ORGANISATIONS

Le Fonds de Solidarité, créé par le Congrès de 1951, est l'élément de base pour arriver à la Caisse confédérale. Pour ce faire, il est décidé :

- a) D'adopter la transformation des statuts actuels du Fonds de Solidarité, en statuts du Fonds confédéral d'Action professionnelle et de Défense syndicale, annexés à la présente décision ;
- b) Comme conséquence de cette décision, l'avoir du Fonds de Solidarité créé en 1951 est affecté au Fonds confédéral d'Action professionnelle et de Défense syndicale ;
- c) L'obligation de participer au Fonds confédéral d'Action professionnelle et de Défense syndicale pour l'ensemble des syndicats confédérés ;
- d) De relever progressivement le taux des cotisations pour atteindre le niveau de la catégorie la plus basse des caisses de résistance, à cet effet, d'adopter le planning de progression proposé et annexé à la présente décision.

2. — ACTION LIBRE

Pour concrétiser la décision du Congrès de 1963, relative à une plus large solidarité, le Congrès approuve la création d'une caisse unique, avec les secteurs ayant une C. R. et qui le désirent, avec possibilité d'adhésion :

OBSERVATIONS

- de Fédérations, d'U.D., ou de régions qui en décideraient en Congrès pour l'ensemble de leurs adhérents ;
- de Syndicats qui en manifesteraient la volonté.

Le Congrès cautionne les statuts proposés pour la création de ladite Caisse.

OBSERVATIONS

3. — CAISSE CONFEDERALE

Après la réalisation des étapes proposées en ce qui concerne le Fonds d'Action professionnelle et de Défense syndicale, interviendra la fusion du Fonds et de la caisse unique prévue au chapitre précédent ainsi que celle des autres caisses éventuellement encore existantes, si elles le désirent. Le Congrès décidera au Congrès précédant l'époque possible de fusion, des statuts de la caisse confédérale et de sa forme.

Le Conseil confédéral s'est prononcé sur ce texte par :

29 voix Pour ;
0 voix Contre ;
0 Abstention.

En ce qui concerne la date de départ, le Conseil confédéral a adopté le 1^{er} janvier 1966 par :

25 voix Pour ;
0 voix Contre ;
3 Abstentions.

Décision complémentaire

En fonction de la décision qui sera prise par le Congrès, il restera à mettre les organismes en place. A cet égard, dans l'hypothèse d'un accord du Congrès sur les propositions formulées et que nous souhaitons ardemment, il conviendra que celui-ci désigne « la Commission de Vérification des Comptes » du Fonds confédéral d'Action professionnelle et de Défense syndicale.

4

ÉTUDES COMPLÉMENTAIRES A RÉALISER

D'autre part, un certain nombre de problèmes resteront à examiner et qui concernent l'application des décisions prises. Nous nous contenterons de les énumérer en précisant bien que leur nature ne nécessite pas de décision de Congrès :

- L'élaboration du règlement de fonctionnement prévu dans les statuts aussi bien du F.A.S. que de la Caisse Nationale. Il ne peut s'agir que de l'explicitation des dispositions statutaires.
- L'organisation administrative
 - tâche essentiellement d'ordre technique et qui doit comporter des formules de liaison entre le F.A.S., la Caisse Nationale et les autres caisses qui n'adhé-
raient pas à la Caisse Nationale.
 - Sur ce plan, il convient de chercher des formules uni-
ques relatives au contrôle des rentrées de cotisations,
ouverture des droits, règlement des prestations.
 - Elaboration d'une organisation comptable, permettant
d'obtenir les renseignements utiles à la gestion, de
dresser les résultats par exercice, d'établir les statis-
tiques par régions, fédérations.
- L'étude sur le plan du placement des disponibilités dans
le cadre des dispositions statutaires prévues.

CONCLUSION

NOUS voici arrivés au terme de ce rapport, fruit des travaux de la Commission d'Organisation et de ses groupes de travail, du Bureau confédéral, du Conseil confédéral et du Comité national. Dans ses propositions, le Conseil confédéral présente aux Syndicats une option importante à prendre et engage l'organisation dans les dix années à venir, afin de la doter d'un appareil efficace de soutien de l'action syndicale.

Ce Rapport, très technique, part d'une notion simple, mais qui, pour la réaliser, nécessite la mise en place d'organismes adaptés et de moyens financiers.

Chacun est bien convaincu de la nécessité d'une solidarité organisée, des possibilités qu'elle offre d'une action syndicale renforcée et plus dynamique. Mais il y a la note à payer, il faut expliquer, convaincre... La note à payer, c'est aussi le prix des salaires perdus et les souffrances qui en découlent lorsque, pour faire aboutir nos justes revendications, il faut recourir à la grève. A cet égard, la statistique annexée au présent rapport sur les journées chômées pour faits de grève est suffisamment éloquente. Qui, au cours des quinze dernières années, a pu y échapper ? La note à payer, c'est également la protection du travailleur licencié pour action syndicale, victime de pénalisation, de la répression patronale, obligé de recourir aux tribunaux pour faire respecter les droits chèrement acquis, ou qui, faute de moyens, ne peut obtenir justice et réparation. Alors que chacun réfléchisse bien aux réalisations proposées et analyse bien l'ensemble des données.

Chaque syndicat doit se dire que si les mesures préconisées aujourd'hui avaient pu être mises en œuvre dès 1951, lors de la création du Fonds confédéral de Solidarité, l'organisation disposerait d'une Caisse confédérale qui apporterait aux travailleurs engagés un soutien appréciable et efficace.

Que chaque Syndicat s'interroge sur la possibilité d'un tel résultat qui serait obtenu par une augmentation annuelle, pendant dix ans, de la cotisation mensuelle variant de 5 à 7 centimes, et sur les possibilités offertes pour ceux qui veulent aller au-delà du régime obligatoire.

Bien sûr, tout le monde cotise et tous les adhérents ne bénéficient pas directement des prestations : c'est le principe même de la solidarité. Mais la solidarité n'est pas à sens unique. Il faut avoir conscience que les conquêtes des uns finissent par s'étendre à tous et que la communauté d'intérêt des travailleurs est une réalité. Quel syndicaliste voudrait rester insensible à cet aspect des problèmes et refuser quelques centimes chaque mois, pour assurer, dans de meilleures conditions, le progrès social de tous.

Que ceux qui craignent la « concurrence des cotisations » sachent bien que parmi les secteurs qui ont le plus progressé au cours des dix dernières années sont ceux qui ont mené une politique de fortes cotisations et réalisé la « Caisse de Résistance ».

Certes, le Conseil confédéral a bien conscience des problèmes relatifs aux cotisations, de leur niveau, de leur répartition entre les différents secteurs, des efforts de revalorisation faits au cours des dernières années. Aussi, comme vous avez pu le voir par « Syndicalisme », ne proposera-t-il, au prochain Comité national, aucune augmentation des parts de fonctionnement revenant à la Confédération, aux Unions départementales et aux Fédérations, de même au Congrès, sur le financement du Fonds de Développement et d'Équipement à partir de 1966. Par contre, il a suggéré la réalisation d'un plan de développement des effectifs qui, entre autres résultats, est un des moyens d'augmentation des ressources.

Mais le Conseil confédéral a aussi conscience, par les propositions formulées, qu'il répond, d'une manière réaliste, à l'ensemble des préoccupations exprimées lors du Congrès de 1963. Les solutions proposées permettent d'arriver aux objectifs définis, sans heurts, progressivement, avec des possibilités diverses répondant à l'ensemble de courants. Un pas important a été réalisé en 1951 au niveau confédéral, il convient d'en franchir un autre aujourd'hui.

Le Conseil confédéral sait bien que la mise en œuvre de ce programme nécessitera un effort d'explication de la part des Syndicats, une action persuasive des militants d'entreprise, des collecteurs. Mais l'effort demandé est fait pour assurer à l'adhérent une certaine sécurité dans l'action qu'il mène.

Le Conseil confédéral a la certitude qu'après une étude objective du dossier qui est soumis à leur examen, les Syndicats, à une très forte majorité, adopteront les propositions formulées, qu'ils aient ou non une Caisse de Résistance. Il a confiance, dans la foi et l'action convaincante de ses militants pour que leur application soit une réussite.

Le Mouvement, lors du Congrès Extraordinaire, s'est fixé des objectifs ambitieux. Ceux-ci ne seront pas atteints avec de simples slogans, mais par des réalisations concrètes. La politique préconisée en matière de soutien de l'Action professionnelle et de la Défense syndicale constitue un des moyens de construire, ainsi que le Congrès extraordinaire l'a exprimé avec conviction,

LA GRANDE CENTRALE DEMOCRATIQUE QUE NOUS VOULONS



DOCUMENTS

ANNEXES

- **Projet de statuts du Fonds Confédéral d'Action
Professionnelle et de Défense Syndicale (F.A.S.)**
- **Projet de statuts de la Caisse d'Action
Professionnelle et de Défense Syndicale**
- **Statistique sur les journées de grève
par secteur professionnel**

PROJET DE STATUTS

du Fonds Confédéral d'Action professionnelle et de défense Syndicale

1. — CONSTITUTION

Article premier. — Il est créé au sein de la C.F.D.T. (cftc) un Fonds Confédéral d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale alimenté par une cotisation versée par tous les adhérents des Syndicats affiliés.

Ce fonds sera communément dénommé F.A.S. « Fonds d'Action Syndicale ».

2. — BUT

Article 2. — Ce fonds a pour but d'accroître l'efficacité de l'action syndicale en assurant un soutien aux adhérents par une solidarité entre tous.

3. — COTISATIONS

Article 3. — Le taux des cotisations est fixé en pourcentage du S.M.I.G. par le Congrès Confédéral, et son montant en valeur absolue est arrondi au centime supérieur.

La cotisation variera en fonction de la valeur du S.M.I.G., constatée en septembre de chaque année pour avoir effet au 1^{er} janvier de l'année suivante.

Article 4. — La cotisation au Fonds Confédéral d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale est incluse dans la valeur du timbre cotisation pris au S.C.P.V.C.

4. — PRESTATIONS

Article 5. — Le Fonds Confédéral d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale assure un service de prestations en cas de grève dans les conditions suivantes :

- | | |
|--|-------------|
| | Prestations |
| — Le rapport | est 12. |
| | Cotisations |
| — L'intervention s'exerce dès le premier jour de grève. | |
| — L'intervention a lieu dans les cas suivants : | |
| 1° Grèves d'une durée au moins égale à une journée de travail. | |
| 2° Grèves tournantes ou successives. Lock-out. | |
| selon les modalités fixées au règlement du Fonds Confédéral d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale prévu à l'article 20. | |

OBSERVATIONS

— Se trouve exclu le cas de grève générale de caractère confédéral interprofessionnel.

OBSERVATIONS

Article 6. — Pour avoir droit aux prestations prévues à l'article 5, les syndiqués devront justifier de l'affiliation et du paiement de six mois de cotisation. Tout membre, en retard de trois mois de cotisation au moment de l'arrêt de travail, perd, de ce fait, les droits acquis.

Tout syndicat, en retard dans le paiement de ses cotisations, doit régulariser sa situation à l'égard du S.C.P.V.C. avant de pouvoir faire bénéficier ses adhérents des prestations prévues.

Article 7. — En cas de relèvement des cotisations, les prestations nouvelles seront acquises après le versement d'un mois de cotisation au nouveau taux.

Article 8. — Les cotisations sont dues pendant la durée des conflits. En cas de maladie, d'accident de travail, de chômage complet, de période militaire, la cotisation reste due pendant trois mois.

En cas de service militaire, de congé maternité pour une durée d'un an maximum, le paiement des cotisations est suspendu. Les intéressés retrouveront l'intégralité de leurs droits si, dès la reprise de leur travail, ils paient de suite la cotisation mensuelle du mois en cours.

Article 9. — Tout syndiqué qui reprend le travail sans décision syndicale, se trouve privé de ses droits pour la durée du conflit en cours.

Article 10. — L'ouverture du droit aux prestations s'exerce dès l'accord du Comité de Gestion. Celui-ci est donné dès réception du rapport prévu au règlement intérieur, et à condition que l'action se situe dans le cadre des décisions du Syndicat et de la politique professionnelle ou interprofessionnelle du secteur en grève.

Article 11. — Les indemnités sont versées pour tous les jours ouvrables et jours fériés légaux de la période de grève, sauf en ce qui concerne les services continus pour lesquels est retenue la notion de jours ouvrés.

Article 12. — Les journées de chômage provoquées par la grève d'une autre catégorie professionnelle ou d'une autre entreprise ou d'une autre profession ne sont pas indemnisées sauf le cas où les travailleurs en chômage sont intéressés directement aux résultats de la grève.

Article 13. — Les travailleurs qui ne pourraient reprendre le travail à la fin du conflit durant la période de remise en marche de l'entreprise sont considérés comme grévistes et indemnisés comme tels.

Article 14. — Les grévistes devront faire pointer leur carte chaque jour et assister aux réunions d'information et aux assemblées générales spéciales.

Article 15. — Les recettes générales du Fonds Confédéral d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale, une fois effectués les prélèvements prévus à l'article 23 pour couvrir les frais de gestion, seront réparties de la façon suivante :

- 85 % au Fonds disponible, destinés à couvrir les prestations prévues à l'article 5.
- 15 % à un Fonds de soutien, permettant, sur décision du Comité de Gestion, selon les critères fixés, conditions et formes définies au Règlement de fonctionnement prévu à l'article 20 :
 - 1° D'intervenir en faveur de victimes de représailles à la suite de grèves ou d'action syndicale.
 - 2° De mener toute action de caractère d'intérêt général en justice pour la défense du droit au travail.

Cette répartition pourra faire l'objet d'une modification par le Congrès sur avis circonstancié du Comité de Gestion et du Conseil Confédéral.

5. — GESTION

OBSERVATIONS

Article 16. — Le Fonds Confédéral d'Action Professionnelle et de Défense syndicale est géré par un Comité de Gestion de 21 membres, composé de :

- 10 représentants des Régions.
- 10 représentants des Fédérations.
- Le Trésorier confédéral.

Article 17. — Les membres du Comité de Gestion sont élus pour :

— Cinq membres des Régions et cinq membres des Fédérations par le Conseil Confédéral parmi ses membres ;

— Les cinq autres membres des Régions et les cinq autres membres des Fédérations par le Comité National sur présentation de candidatures des Fédérations et des Régions.

Ces élections auront lieu dans les sessions du Conseil Confédéral et du Comité National qui suivront le Congrès Confédéral.

Chaque Région ou Fédération ne peut disposer que d'un poste au Comité de Gestion.

Article 18. — Le Comité de Gestion est responsable devant le Conseil Confédéral. Il présente, chaque année, un compte rendu de gestion devant le Comité National et un compte rendu d'activité à chaque Congrès.

Article 19. — Les décisions du Comité de Gestion seront prises à la majorité, sous réserve que la moitié des membres de chaque collège : Région et Fédé soient présents.

Article 20. — Le Comité de Gestion aura pour attribution :

- De suivre la situation financière du Fonds.
- D'arrêter l'état des comptes.
- D'assurer le placement des fonds disponibles, dans le cadre des orientations générales définies par le C.C. sur proposition du Comité de Gestion.
- De proposer au Conseil Confédéral les modifications statutaires qui apparaîtraient nécessaires, lequel, après étude, les soumettra au Congrès.
- D'établir, à l'usage des intéressés, le règlement de fonctionnement du Fonds Confédéral d'Action Professionnelle, qu'il soumettra à l'approbation du C.C.
- De présenter les rapports de gestion et d'activité au C.C. et au C.N.

Article 21. — Le Congrès désignera une Commission de Vérification des comptes de trois membres qui exercera son mandat jusqu'au Congrès suivant. Elle rendra compte annuellement au Comité National.

Article 22. — Le Comité de Gestion élit, en son sein, un bureau composé de six membres :

- Un Président.
- Un Trésorier.
- Trois Membres.
- Le Trésorier confédéral.

Le Bureau statue sur les versements à effectuer selon les dispositions prévues aux présents statuts et règlement de fonctionnement et fait connaître ses décisions aux organisations confédérées, rend compte au Comité de Gestion.

Il prépare les réunions du Comité de Gestion.

6. — ADMINISTRATION

Article 23. — L'administration du Fonds Confédéral d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale est assurée par les services de la Confédération. Les frais réels engagés sont à couvrir sur les recettes.

7. — CONGRES CONFEDERAL

OBSERVATIONS

Article 24. — Le Fonds Confédéral d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale étant constitué entre tous les adhérents de la C.F.D.T. (c f t c), le Congrès Confédéral sera saisi pour décision :

- Des propositions de modifications aux présents statuts.
- De la fixation du taux de la cotisation mensuelle.
- De la répartition des fonds collectés.
- Du rapport d'activité.

8. — APPLICATION DES STATUTS

Article 25. — Tout litige survenant à l'occasion du fonctionnement du Fonds Confédéral d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale sera, en premier ressort, du Bureau Confédéral, ensuite du Conseil Confédéral et, en dernier ressort, du Congrès.

9. — DISSOLUTION

Article 26. — La dissolution du Fonds Confédéral d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale ne pourra être prononcée que par le Congrès Confédéral.

Article 27. — En cas de dissolution, le Congrès décidera de la dévolution de l'avoir du Fonds Confédéral d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale.

PROJET DE STATUTS

de la Caisse d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale

1. — CONSTITUTION

Article premier. — Il est créé au sein de la C.F.D.T. (CFTC), entre les Fédérations et Régions affiliées à la C.F.D.T. (CFTC), ayant une caisse de défense professionnelle, qui adhèrent aux présents statuts une

« **CAISSE NATIONALE D'ACTION PROFESSIONNELLE
ET DE DEFENSE SYNDICALE** »

Article 2. — Peuvent adhérer par la suite à cette caisse :

— Toutes Fédérations, Régions, U.D., affiliées à la C.F.D.T. (CFTC), ayant une caisse de défense professionnelle ou non.

— Tous Syndicats, affiliés à la C.F.D.T., dans le secteur professionnel ou interprofessionnel duquel aucun organisme de défense professionnelle existe, à condition d'une adhésion en bloc.

2. — BUT

Article 3. — La « Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale » a pour but de développer l'action du « Fonds Confédéral d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale » fonctionnant au sein de la C.F.D.T. (CFTC), par l'institution d'un régime complémentaire de prestations.

L'action de la « Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale » s'inscrit dans le cadre de la politique définie par le Congrès Confédéral de novembre 1965 en matière de soutien de l'action professionnelle et de défense syndicale.

3. — COTISATIONS

Article 4. — La cotisation représente soit 25 %, soit 7,5 % du S.M.I.G.

Elle variera tous les ans en fonction de la valeur du S.M.I.G. constatée en septembre de chaque année, pour avoir effet à partir du 1^{er} janvier de l'année suivante.

Le montant de la cotisation en valeur absolue est arrondi au centime supérieur.

Article 5. — La perception de la cotisation est assurée par l'intermédiaire du S.C.P.V.C. Son montant est inclus dans la valeur mensuelle du timbre.

4. — PRESTATIONS

	Prestation	
Article 6. — Le rapport	_____	est fixé à 8. Il pourra faire l'objet
	Cotisation	
d'une révision par le Comité	de gestion.	

OBSERVATIONS

Le montant en valeur absolue de la prestation journalière servie est égal au montant de la cotisation mensuelle multiplié par huit.

Article 7. — L'intervention de la Caisse se fera dès le premier jour dans les cas de :

1° Grèves ordinaires.

2° Grèves tournantes ou successives. Lock-out, selon les modalités fixées au règlement intérieur prévu à l'article 22 et à condition qu'elles soient d'une durée minimum d'une journée de travail pour chaque adhérent.

En cas de grève généralisée, le Comité de gestion appréciera le montant des prestations à verser.

Article 8. — Pour avoir droit aux prestations prévues aux articles 6 à 19, les syndiqués devront justifier de l'affiliation et du paiement de six mois de cotisations.

Tout syndiqué justifiant de trois mois d'affiliation et de cotisations aura droit à la moitié des prestations prévues.

Article 9. — Tout membre, en retard de trois mois de cotisation au moment de l'arrêt de travail, perd, de ce fait, les droits acquis.

Tout syndicat, en retard dans le paiement de ses cotisations, doit régulariser sa situation à l'égard du S.C.P.V.C. avant de pouvoir faire bénéficier ses adhérents des prestations prévues.

Article 10. — En cas de relèvement des cotisations ou de passage d'une catégorie à une catégorie plus élevée, les avantages nouveaux seront acquis après le versement d'un mois de cotisation au nouveau taux.

Article 11. — Le passage d'une catégorie à une autre est défendu en période de grève. Les adhésions peuvent être reçues en période de grève, mais ces nouveaux adhérents n'ont pas le droit d'émarger à la Caisse pour la grève en cours.

Article 12. — Les cotisations sont dues pendant la durée des conflits. En cas de maladie, d'accident de travail, de chômage complet, de période militaire, la cotisation reste due pendant trois mois.

En cas de service militaire, de congé maternité pour une durée d'un an maximum, le paiement des cotisations est suspendu. Les intéressés retrouveront l'intégralité de leurs droits si, dès la reprise de leur travail, ils paient de suite la cotisation mensuelle du mois en cours.

Article 13. — Tout syndiqué qui reprend le travail sans décision syndicale, se trouve privé de ses droits pour la durée du conflit en cours.

Article 14. — L'ouverture du droit aux prestations s'exerce dès l'accord du Comité de gestion. Celui-ci est donné dès réception du rapport prévu au règlement intérieur et à condition que l'action se situe dans le cadre des décisions du Syndicat et de la politique professionnelle ou interprofessionnelle du secteur en grève.

Article 15. — Les indemnités sont versées pour tous les jours ouvrables et jours fériés légaux de la période de grève, sauf en ce qui concerne les services continus pour lesquels est retenue la notion de jours ouvrés.

Article 16. — Les journées de chômage provoquées par la grève d'une autre catégorie professionnelle, ou d'une autre entreprise, ou d'une autre profession ne sont pas indemnisées sauf le cas où les travailleurs en chômage sont intéressés directement aux résultats de la grève.

Article 17. — Les travailleurs qui ne pourraient reprendre le travail à la fin du conflit durant la période de remise en marche de l'entreprise sont considérés comme grévistes et indemnisés comme tels.

Article 18. — Les grévistes devront faire pointer leur carte chaque jour et assister aux réunions d'information et aux assemblées générales spéciales.

STATISTIQUE SUR LES PAR SECTEUR PROFE

REPARTITION, PAR GROUPE D'ACTIVITE COLLECTIVE, DES JOURNEES INDI

	TOTAL sur 15 ans	1963	1962	1961	1960	1959
Pêche, Forêt, Agriculture	18.522					
Eau, Gaz, Electricité	2.372.383	222.894	262.268	213.126	2.372	50.517
Pétrole, Carburants liquides	89.074	39.791	10.840	5.117	1.799	589
Combustibles, Minéraux solides	7.298.742	3.662.405	275.273	87.600	6.521	2.758
Extraction de minerais divers	1.426.613	190.467	8.518	36.170	100.037	5.498
Production de Métaux	1.851.355	97.420	77.601	35.358	33.419	48.883
Première transformation des métaux ..	368.591	230.150	138.441			
Mécanique générale	100.668	51.079	49.589			
Construction de machines et véhicules	352.769	214.575	138.194	636.035	452.742	466.113
Construction électrique	16.357.672	51.957	14.307			
Verre, Céramique, Matériaux construc- tion	680.202	34.719	18.571	27.882	23.096	10.420
Bâtiment et Travaux Publics	5.103.476	143.551	64.485	61.552	44.665	200.076
Industries chimiques, Caoutchouc	2.514.127	64.657	85.830	93.630	32.569	91.836
Industries agricoles et alimentaires	608.567	13.850	20.573	7.208	13.465	64.323
Industries textiles	4.148.988	61.906	29.574	37.757	83.865	815.641
Habillement et travail des étoffes	214.301	6.996	875	19.730	484	3.151
Cuirs et Peaux	518.204	56.418	27.236	14.303	4.795	70.868
Industries du bois et Ameublement	301.207	8.920	7.731	14.070	4.732	4.438
Papier - Carton	386.391	23.491	22.174	21.054	11.462	8.593
Industries polygraphiques	342.808	2.244	3.429	6.053	3.356	1.394
Industries diverses	106.851	13.569	16.933	2.051	14.639	3.119
Transports	9.609.887	690.415	583.146	1.227.313	206.790	57.963
Commerces agricoles et alimentaires ..	123.919	6.799	11.709	2.185	12.006	506
Commerces non alimentaires	241.270	7.556	6.295	4.660	671	5.302
Banques, Assurances, Agences	808.072	18.796	1.777	24.775	9	18.778
Spectacles	72.162	2.654	—	287	1.052	36
Hygiène	41.437	260	150	440	—	1.657
Professions libérales	548.242	11.682	24.637	15.276	15.412	5.968
Administration Etat et Collect. locales	950.000					
Conflits intéressant plusieurs activités ..	953.959	62.274	1.300	6.938		
TOTAL GENERAL	58.510.459	5.991.495	1.901.456	2.600.570	1.069.958	1.938.427

JOURNÉES DE GRÈVE SIONNEL (1949 à 1963)

ELLES PERDUES DU FAIT DES CONFLITS DU TRAVAIL (sauf Fonction Publique)

58	1957	1956	1955	1954	1953	1952	1951	1950	1949
		14.364		1.050			1.748		1.360
1.008	201.947	3.470	4.936	35.616	557.772	725	63.587	609.659	82.486
2.432	2.288	134	11.438	1.893	421	5.438	250	5.858	786
7.990	296.149	54.111	43.752	74.735	1.512.064	266.666	528.254	89.815	170.649
0.421	51.516	61.762	119.883	27.297	238.069	67.908	250.802	158.779	69.486
6.842	197.003	86.096	188.905	53.648	128.814	152.731	61.506	483.421	189.708
9.993	1.327.914	475.945	1.456.625	523.928	2.230.099	430.063	656.428	5.770.366	1.645.157
5.045	63.346	77.705	72.988	48.198	43.769	35.280	54.018	88.867	66.298
4.222	371.222	217.075	466.496	191.814	703.788	494.904	308.063	1.138.559	603.004
0.136	111.261	62.703	272.909	69.264	139.316	51.364	49.859	1.179.811	158.982
4.597	34.621	38.747	29.939	16.795	67.754	15.808	42.278	95.677	132.932
3.220	228.456	45.968	60.113	67.483	237.212	40.427	99.882	222.399	2.085.085
2.317	5.968	1.160	14.210	9.833	28.230	3.396	6.935	26.175	84.841
0.362	28.082	10.233	27.054	20.868	29.173	16.448	15.353	122.253	65.758
0.613	20.407	12.373	18.964	4.838	41.056	11.496	7.307	66.072	69.190
6.343	25.139	13.087	28.572	35.104	59.092	3.326	17.448	53.005	51.501
9.923	3.511	2.250	30.116	44.795	35.737	9.054	36.759	26.328	135.859
7.760	5.730	8.714	15.235	4.344	1.799	410	10.103	3.294	5.151
6.234	722.545	117.867	187.826	180.638	3.540.639	83.780	1.187.099	414.238	101.394
1.603	16.352	10.833	3.988	3.836	11.128	1.254	13.722	6.701	18.297
1.864	17.551	10.727	3.327	6.037	43.027	7.553	17.643	5.127	97.930
251	356.423	916	7.513	11.101	14.796	624	13.823	123.417	215.073
40	5.449	5.726	189	510	29.115	36	4.529	12.512	10.027
215	2.575	3.537	62	3.035	1.773	1.417	19.721	1.402	5.193
310	25.862	12.827	13.666	3.485	16.812	166	5.569	368.232	26.338
		—	—	—	—	—	—	—	950.000
		74.209	—	—	10.656	32.303	22.790	656.824	86.665
741	4.121.317	1.422.539	3.078.706	1.440.145	9.722.111	1.732.577	3.495.476	11.728.791	7.129.150

Article 19. — Les recettes générales, sous déduction des frais de gestion, seront réparties de la façon suivante :

- 85 % au **Fonds disponible**, destinés à couvrir les prestations prévues à l'article 5.
- 15 % à un Fonds de soutien, permettant, selon les critères fixés, conditions et formes définies au règlement de fonctionnement prévu à l'article 22, sur décision du Comité de gestion :
 - 1° D'intervenir en faveur de victimes de représailles à la suite de grèves ou d'action syndicale.
 - 2° De mener toute action de caractère d'intérêt général en justice pour la défense du droit au travail.

Cette répartition pourra faire l'objet d'une modification par l'assemblée générale prévue à l'article 24, sur avis circonstancié du Comité de gestion.

Article 20. — L'ouverture du droit aux prestations s'exerce dès l'accord du Comité de gestion. Celui-ci est donné dès réception du rapport prévu au règlement intérieur et à condition que l'action se situe dans le cadre des décisions du Syndicat et de la politique professionnelle ou interprofessionnelle du secteur en grève.

5. — GESTION

Article 21. — La « Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de Défense syndicale » est gérée par un Comité de gestion composé de représentants des Fédérations, Régions ou U.D. dont les organisations participent en totalité au financement de la caisse, à raison d'un membre jusqu'à 10 000 cotisants, deux membres jusqu'à 20 000 cotisants, trois membres au-delà.

Dans le cas où les syndicats d'un secteur professionnel ayant adhéré individuellement représentent 50 % des effectifs du secteur considéré, la fédération en question aura droit à un représentant au Comité de gestion.

Article 22. — Le Comité de gestion a pour attribution :

- D'enregistrer les adhésions.
- De suivre la situation financière de la Caisse.
- De placer les fonds disponibles.
- De proposer les modifications statutaires qui apparaîtraient nécessaires à l'assemblée générale.
- De fixer le montant de la cotisation et des prestations en valeur absolue, conformément aux dispositions statutaires.
- D'établir à l'usage des intéressés le règlement intérieur.
- D'arrêter les comptes et de présenter le bilan annuel à l'assemblée générale.
- D'organiser l'administration de la caisse.
- De convoquer l'assemblée générale et fixer son ordre du jour.

Article 23. — Le Comité de gestion désigne, dans son sein, un bureau composé de trois à cinq membres, qui est chargé de statuer sur les versements à effectuer selon les modalités prévues aux présents statuts et règlement intérieur et d'informer les syndicats du montant des prestations attribuées et de les leur faire parvenir.

6. — ASSEMBLEE GENERALE

Article 24. — Chaque année se tiendra une assemblée générale de la Caisse.

Elle est composée des Fédérations, Régions, U.D., dont les organisations participent en totalité au financement, à raison d'un représentant par 5 000 cotisants pour chaque secteur.

Lorsqu'un secteur fédéral a un ou plusieurs syndicats ayant adhéré individuellement, il aura droit à un représentant.

Le nombre de voix dont disposera chaque Fédération, Région, U.D., dont les effectifs cotisent en totalité, sera de trois voix par organisation plus une voix par 10 000 cotisants ou fraction de 10 000.

Le nombre de voix dont disposera chaque secteur fédéral ayant un ou plusieurs syndicats membres de la Caisse sera d'une voix par 10 000 adhérents cotisants à la Caisse et fraction de 10 000.

Article 25. — L'assemblée générale statue :

- Sur le rapport d'activité et le rapport financier.
- Prend connaissance du rapport de la Commission de contrôle.
- Examine les propositions du Comité de gestion relatives au fonctionnement de la Caisse.
- Décide des modifications de statuts proposés par le Comité de gestion.

Article 26. — Le Comité de gestion peut convoquer une assemblée générale extraordinaire pour lui soumettre telle question qu'il jugera utile.

Les dispositions relatives à la tenue de l'assemblée générale ordinaire sont applicables à l'assemblée générale extraordinaire.

7. — APPLICATION DES STATUTS

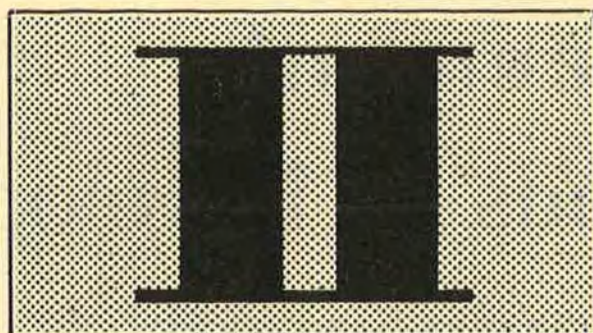
Article 27. — La Confédération Française Démocratique du Travail (CFTC) est garante du respect des présents statuts. A cet égard, elle désignera un membre du B.C. qui pourra assister à toutes les réunions statutaires avec voix consultative et disposera d'un droit de veto pour toute décision contraire aux présents statuts.

En cas d'usage du droit de veto, il rendra compte sans délai au C.C. qui adressera, en fonction des statuts, une recommandation au Comité de gestion.

8. — DISSOLUTION

Article 28. — La dissolution de la Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale ne pourra être prononcée que par l'assemblée générale à la majorité simple.

Article 29. — En cas de dissolution, l'assemblée générale décidera de la dévolution de l'avoir, qui ne pourra, en aucun cas, être partagé entre les organisations adhérentes.



FINANCEMENT

DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT

ET D'ÉQUIPEMENT

présenté par

Jean ALIDIÈRES

Trésorier Confédéral

Financement du Fonds de Développement et d'Équipement

Rappel des dispositions votées par le Congrès Confédéral de 1963

LE Congrès confédéral de 1963, s'il n'a pas suivi l'ensemble des conclusions du Rapport d'Organisation, a cependant adopté les propositions faites d'augmenter les ressources destinées à créer un Fonds de Développement et d'Équipement pour apporter une « aide aux régions et secteurs à développer », mais avec des orientations différentes d'utilisation de celles mentionnées dans le rapport. Également, il a décidé que le Congrès de 1965 aurait à se prononcer sur les conditions de financement pour la poursuite du Fonds de Développement.

Cette position a été concrétisée par le vote des dispositions ci-après proposées par le Conseil confédéral :

« Le Conseil confédéral déclare que le supplément d'effort financier demandé aux organisations dans les deux années à venir sera attribué en priorité à un fonds d'investissement et d'équipement aux régions et secteurs à développer. »

Les dispositions financières faisaient état d'une cotisation mensuelle incluse dans la valeur du timbre d'un montant de :

0,14 en 1964 ;
0,20 en 1965.

Le Congrès de 1965 se prononcera pour la suite des opérations.

Travaux de la Commission d'Organisation et du Conseil Confédéral relatifs à l'application de cette décision

Au cours de sa réunion de juin 1963, le Conseil confédéral, chargé d'appliquer les décisions prises, constatant que, si l'objet du Fonds de Développement était précis, il convenait de définir les modalités d'utilisation du Fonds, la répartition des crédits entre secteurs et régions, les formules d'intervention. Le Conseil confédéral a chargé la Commission d'Organisation de lui faire des propositions concernant le fonctionnement du Fonds de Développement.

La Commission d'Organisation, conformément au mandat reçu, a élaboré, au cours de sa réunion du 11 septembre 1963, des propositions sur les différents points soumis à son analyse qui ont été discutées par le Conseil confédéral dans sa session des 27 et 28 septembre 1963.

Nous croyons utile de donner ci-après les règles adoptées par le Conseil confédéral relatives au fonctionnement du Fonds de Développement.

1. - ORIENTATION DU CONGRES

« Aide aux régions et secteurs à développer », donc intervention aussi bien sur le plan professionnel qu'interprofessionnel.

2. - FINANCEMENT

Décision de Congrès :

1964....	0,14
1965....	0,20

En ce qui concerne l'année 1966 et les années suivantes, le Conseil confédéral proposera au Congrès de 1965 la reconduction du taux de 1965.

3. - DETERMINATION DES CREDITS D'ENGAGEMENT

- Le montant total des crédits à distribuer sera évalué en fonction des effectifs servant de base au calcul du budget confédéral et des taux prévus pour 1964 et 1965. En ce qui concerne les années 1966 et suivantes, les possibilités de crédit seront calculées en fonction du taux proposé pour 1966 et années suivantes.
- Il y aura lieu de tenir compte des engagements pris sur le Fonds 1957 (opérations décidées).

4. - UTILISATION DES CREDITS

La Commission d'Organisation proposera des utilisations de crédits, sur le plan de un ou plusieurs exercices (4 ou 5), en fonction de la délibération du C.C.

La Commission d'Organisation, dans ses propositions, devra tenir compte des problèmes de trésorerie et de la nécessité de conserver une marge de sécurité pour examiner les difficultés qui peuvent se présenter en cours d'exécution d'un programme.

5. - REPARTITION DES FONDS

Compte tenu de l'orientation générale donnée par le Congrès, il est proposé la répartition générale suivante :

— Plan professionnel	50 %
— Plan interprofessionnel	50 %

6. - DEFINITION DES CRITERES D'INTERVENTION ET ETABLISSEMENT D'UN PLAN D'UTILISATION

Un plan d'utilisation sera établi aussi bien sur le secteur professionnel qu'interprofessionnel en partant des éléments suivants :

- Situation salariale, industrielle ;
- Situation syndicale ;
- Influence C.F.D.T. (CFTC) ;
- Evolution salariale, expansion économique ;

- Structure des organisations (fonctionnement des institutions, équipes en place, etc.) ;
- Réalisation de la politique fédérale décidée par le Congrès (Regroupement) ;
- Intervention en fonction de la politique syndicale confédérale (nécessité de la présence syndicale sans considération de critères de rentabilité immédiate).

7. - FORMULES D'INTERVENTION

- Mise en place de permanents
 - professionnels ;
 - interprofessionnels (U.D., Régions, Secteurs) ;
 - permanents temporaires ;
- Equipement matériel (local, bureaux, machines à écrire, téléphone, etc.) ;
- Durée : selon les cas, une ou plusieurs années ;
- Volume : financement total ou partiel et dégressif, par conséquent, formules variées, adaptées aux besoins, aux situations.

8. - PROCEDURE

- a) La Commission établit un plan d'utilisation pour les deux secteurs : professionnel et interprofessionnel ;
 - b) La Commission soumet ce plan au C. C. ;
 - c) La décision du C. C. est signifiée aux organisations bénéficiaires ;
 - d) Les organisations bénéficiaires présentent un plan concret d'utilisation à la Commission selon les critères définis par la Commission ;
 - e) La Commission établit le programme définitif et le fait ratifier par le C. C.
- Par conséquent :
- Premier stade : Option.
- Deuxième stade : Décision définitive.

9. - CONTROLE ET ANALYSE DES RESULTATS

- A. Compte rendu général du secrétaire à l'organisation à la Commission d'Organisation et au Conseil confédéral.
- B. Constitution d'une Commission de contrôle par intervention composée de deux membres de la Commission d'Organisation.

But :

- Analyse concernant l'exécution du plan d'action adopté ;
- Détermination éventuelle des difficultés ;
- Propositions de solution.

Périodicité :

- en principe une fois par an ;
- plus si cela se révèle nécessaire.

C. La non exécution du plan établi peut entraîner l'arrêt de l'opération.

10. - L'EQUIPE FONCTIONNELLE

Elle assure les travaux préparatoires destinés à la Commission d'Organisation.

11. - COMPTE RENDU FINANCIER

Le secteur financier rendra compte à la Commission d'Organisation et au Conseil confédéral de la situation financière du Fonds de Développement.

C'est en partant de l'ensemble des dispositions indiquées ci-dessus que l'utilisation du Fonds de Développement et d'Équipement a été réalisée. Elles s'inspirent très largement des modalités prévues pour le fonds créé au Congrès de 1957. On trouvera dans le rapport d'activité le compte rendu sur les décisions d'utilisation qui ont été prises par le Conseil confédéral.

Propositions de décisions soumises au Congrès

Le Conseil confédéral, dès septembre 1963, a eu à définir sa position quant à la proposition de financement du Fonds de Développement et d'Équipement pour les années 1966 et suivantes à soumettre au Congrès.

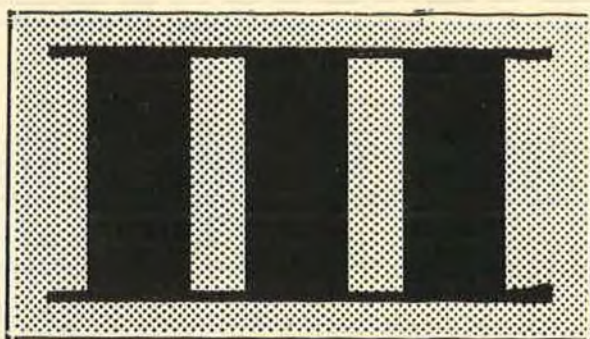
On vient de voir, dans les règles élaborées pour le fonctionnement du Fonds de Développement et d'Équipement que le Conseil confédéral, pour les estimations de ressources en 1966 et années suivantes, a pris en considération la reconduction du taux en vigueur pour 1965, avec l'intention de soumettre à l'approbation du Congrès ce taux pour les années 1966 et suivantes.

Le Congrès confédéral, sur proposition du Conseil confédéral, est invité à décider du financement du Fonds de Développement et d'Équipement applicable pour 1966 et les années suivantes, par inclusion, dans la valeur du timbre mensuel, d'une somme de 0,20.

Plutôt que de demander une revalorisation de la part affectée au Fonds de Développement et d'Équipement pour augmenter ses moyens d'intervention, nous comptons sur le développement de nos effectifs grâce, pour une part, à l'action du Fonds.

Les réalisations entreprises depuis deux ans permettront de juger de l'utilité de la forme de solidarité mise ainsi en œuvre (1). L'examen des résultats déjà acquis et des perspectives qui s'offrent ne peuvent que nous inciter à poursuivre l'effort d'organisation et d'expansion entrepris : dans cette action persévérante se trouve un des garants de l'efficacité de notre organisation.

(1) Voir à ce sujet dans l'annexe du secteur « Organisation », incluse dans le Rapport d'Activité, la nature et l'importance des interventions effectuées par le Fonds de Développement et d'Équipement.



Rapport sur
les
réformes
de
structures

présenté par

René DECAILLON

Membre du

Bureau Confédéral

RAPPORT SUR LES RÉFORMES DE STRUCTURES

SOMMAIRE

	Pages
● INTRODUCTION	53
● ROLE DE LA CONFEDERATION ET FEDERALISME	55
● IMPORTANCE DES METHODES DE TRAVAIL	57
● QUELQUES REMARQUES	58
● ORIGINE DE LA SITUATION ACTUELLE	59
● HYPOTHESES DE REFORME :	
A. — Maintien du principe actuel	62
B. — Election de l'ensemble des membres de l'Exécutif	64
● FONCTIONS, COMPOSITION ET PERIODICITE DES REUNIONS DES ORGANISMES CONFEDERAUX	
1° Le Congrès confédéral	68
2° Le Conseil confédéral	68
3° Bureau confédéral ou Commission exécutive	70
4° Comité National	71
5° Commissions confédérales	72
● CONCLUSIONS	
● ANNEXE	
Extrait de l'introduction du Rapport d'Activité au 30 ^e Congrès Confédéral 1959	75

INTRODUCTION

C'EST une décision du Congrès confédéral ordinaire de 1963 qui a mis à l'étude une réforme des structures confédérales. Cette décision était dictée par le sentiment général parmi les dirigeants des organisations confédérées que les fonctions des différents organismes confédéraux devaient être ajustées et redéfinies en raison de double emploi, de la multiplicité des réunions, de la complexité de nos tâches et de notre appareil de direction.

Cette situation est particulièrement ressentie lorsque deux fois l'an se réunit le Comité National. Il y a alors, au cours de la même semaine, successivement réunion du Bureau Confédéral, du Conseil Confédéral, puis du Comité National, soit, pour les membres du B.C, trois réunions successives où reviennent les mêmes problèmes plus ou moins développés.

Mais lorsque la Commission d'organisation, chargée de débroussailler le terrain, s'est attaquée au problème de structures, elle s'est rapidement rendu compte de la complexité de la question. Il ne s'agissait pas seulement de rédiger de nouveaux textes, en fait, à travers ce problème, elle était conduite à aborder :

- le rôle et la fonction de la Confédération dans la société moderne,
- la définition du fédéralisme, c'est-à-dire le maintien de la personnalité des organisations confédérées (syndicats, unions départementales et fédérations) dans l'élaboration des positions confédérales, et dans leur exécution, tout en permettant la nécessaire personnalité et une action efficace de la Confédération,
- l'approfondissement de nos méthodes de travail — rapidement apparues comme essentielles dans la perspective ci-dessus — problème vu non seulement sous l'aspect des réunions mais aussi sous **celui de la circulation de l'information entre les diverses instances confédérales et également entre l'ensemble des organisations confédérées et la Confédération et vice versa,**
- la question du coût du fonctionnement de cet ensemble, ce qui posait le problème de la répartition de la cotisation de base entre les différentes parties prenantes (section d'entreprise, syndicats, unions locales, unions régionales professionnelles et interprofessionnelles, unions départementales, fédérations et Confédération).

Au début de ces travaux, la Commission d'organisation s'était attaquée à un problème difficile, celui de l'importance respective des fédérations et des unions départementales, car, selon l'appréciation que l'on porte, on a un point de vue différent sur la répartition de la cotisation entre ces deux organismes.

Sagement, la Commission d'organisation a décidé d'aborder ce problème en se dégageant de toute préoccupation financière, en essayant de ne pas rester figée sur la situation actuelle, mais de se situer dans une perspective d'évolution.

Dans ces premiers travaux, interrompus pour donner la priorité à l'étude des structures confédérales lorsque la date du Congrès a été fixée, elle avait noté que l'évolution industrielle entraînant la concentration des entreprises sous des formes diverses (trusts ou ententes, etc.), tout ce mouvement nécessiterait un développement parallèle du mou-

vement syndical sur le plan industriel, donc fédéral. C'est d'ailleurs dans ce sens que se développe la politique confédérale depuis plusieurs années au fil des positions de congrès sur le syndicalisme d'industrie.

Mais la commission constatait la poussée vers la mise en place de structures administratives régionales, en plus de celles existant déjà en matière de sécurité sociale, emploi, etc., qui allaient donner un rôle et une fonction nouvelle aux U.D. dans la mesure où elles sauraient s'entendre dans chaque région pour mener une politique commune. Plus que le développement des U.D. elles-mêmes, c'est donc vers une nouvelle structure régionale que le mouvement syndical devrait s'orienter. Là encore nous sommes déjà dans cette voie avec le passage des anciens comités de liaison aux comités régionaux.

Il semblait donc indispensable à la commission de dépasser la situation actuelle dans laquelle les débats sont faussés par le manque de moyens financiers des uns et des autres alors que les tâches sont immenses, pour rechercher un équilibre et une bonne coopération entre les deux types d'organisation, sachant que dans les mouvements de développement industriel d'une part et régional d'autre part, les fonctions des uns et des autres seraient elles-mêmes appelées à évoluer, entraînant logiquement l'adaptation de la répartition de nos ressources en fonction des tâches et des besoins respectifs.

La commission en était là de son travail lorsque, la date du congrès de 1965 étant fixée, elle a été conduite à orienter ses recherches concernant les organismes confédéraux en considérant que la définition du rôle des U.D. et des fédérations, comme celui de la confédération, serait grandement facilitée par un bon fonctionnement de ces organismes, puisque c'est à eux que reviendrait en dernière analyse de débattre des propositions de la commission. Sachant aussi que la réflexion à laquelle elle allait procéder entraînerait nécessairement l'ensemble des organisations confédérées à analyser leur propre fonctionnement.

En même temps, la décision était prise par le C.C. de limiter le rapport présenté au congrès de 1965 à une relation des recherches effectuées, des avantages et des inconvénients de formules possibles, de celles explorées par la commission tout au moins, de manière à faire progresser la réflexion de l'ensemble de nos organisations sans demander à ce congrès une décision en faveur de tel ou tel type de structure.

Nous devons souligner le caractère de large délibération employé de nouveau pour ce problème pourtant particulièrement délicat puisqu'il s'agit de nous livrer à une critique des structures de notre propre organisation, critique qui peut se prêter à beaucoup d'interprétations malveillantes alors que nos recherches sont dictées par le souci d'être toujours plus efficaces. Lors des réformes de structures de 1953, la discussion approfondie n'était guère allée au-delà du conseil confédéral, les syndicats n'en étant saisis que pour le congrès.

Cette fois-ci, fidèle en cela à l'article premier lorsqu'il déclare que « la confédération — fondée sur la démocratie interne de ses propres organisations et assurant à chacune d'elles sa part dans les délibérations et les décisions confédérales —... », ce rapport de congrès sur la réforme de nos structures constitue donc une phase d'élargissement de la discussion amorcée au niveau du C.C. et du C.N. Elle viendra de nouveau devant les fédérations et les U.D., puis devant les syndicats avant que les projets de textes de statuts et de règlement intérieur leur soient définitivement soumis.

Le plan de ce rapport, établi à partir des travaux de la commission d'organisation, se présente de la manière suivante :

Tout d'abord quelques brèves réflexions sur **le rôle de la confédération et le fédéralisme**, réflexions qui ne prétendent pas épuiser le sujet mais simplement situer la question.

Nous montrons ensuite l'importance des méthodes de travail sans doute aussi grande que le bon agencement des structures ; même si elles ne peuvent pas être mises en articles de statuts ou de règlement intérieur, elles peuvent modifier profondément le fonctionnement de n'importe quel type de structure.

Viennent ensuite quelques remarques d'ordre général sur différents points qui nous paraissent devoir être soulignés à ce stade de notre réflexion.

Le rapport passe ensuite à la description de la situation actuelle, après quoi nous abordons les différentes hypothèses de solution et les problèmes qu'elles posent.

Il convient de bien nous entendre dès le départ : les différentes hypothèses ou propositions avancées dans ce rapport n'ont d'autre but que de faciliter la réflexion sur les questions que soulève l'amélioration de nos structures confédérales et que soulèverait toute étude sur les structures fédérales ou départementales.

Il ne s'agit en aucun cas de choix déjà fait par le conseil confédéral, mais de suggestions, de réflexions et de remarques faites au cours de travaux de la commission d'organisation.

Ajoutons que les travaux de la commission d'organisation et du C.C. ne sont pas assez avancés et bien des problèmes restent à résoudre.

ROLE DE LA CONFÉDÉRATION

ET FÉDÉRALISME

Ce n'est qu'en quelques lignes, mais avant d'aborder la question des structures confédérales, il faut s'interroger sur l'importance du rôle de la confédération. Si nous étions syndicalistes américains, anglais ou allemands, la réponse à cette question serait très différente de celle que nous allons donner.

La tradition syndicale de ces pays fait qu'ils ont bâti un syndicalisme basé beaucoup plus sur de fortes fédérations d'industrie ou de grands syndicats nationaux. Cela tient à une pratique contractuelle, à l'issue de la négociation avec les patrons, beaucoup plus grande que la nôtre et à une moindre intervention législative de l'Etat. Dans ce système de « relations industrielles », tout se passe au niveau de l'industrie et de la fédération, la confédération est un organisme très léger tout comme les autres organismes interprofessionnels. La confédération est donc presque sans autorité ; c'est chaque fédération qui a sa propre politique, y compris en matière internationale.

Notre tradition française est, au contraire, celle d'un syndicalisme beaucoup plus idéologique affirmant sa volonté de bâtir un type de société différent de celui issu de la pensée libérale du siècle dernier. Dès lors, le sentiment de solidarité des travailleurs de l'ensemble des industries et des régions rend nécessaire l'existence d'organismes concrétisant cette communauté d'intérêts : ce sont les U.D. et la confédération.

Notre tradition est aussi marquée par une intervention constante de l'Etat dans la vie économique — Colbert déjà créait les manufactures royales —. Ce caractère de notre vie nationale se concrétise par une abondante législation sociale, rassemblée dans le Code du travail, consécutive à la généralisation législative relativement rapide

des avantages acquis par l'action contractuelle. De ce fait, les conventions collectives ne présentent pas la même importance pour les travailleurs français que pour les travailleurs des pays anglo-saxons.

D'autant plus que le syndicalisme français maintient une activité importante au niveau des entreprises, arrachant dans chacune par une action partielle les avantages qu'il n'a pu obtenir par les négociations paritaires à un autre niveau.

Notre conception de l'autonomie des syndicats tout comme notre pratique syndicale nous interdisent donc d'imaginer une confédération dotée de pouvoirs importants et s'imposant aux organisations confédérées.

Pourtant l'évolution de l'économie moderne en développant le rôle de l'Etat dans la vie économique, comme employeur direct ou indirect de plus de 2 millions de salariés, comme organisateur de l'économie par le canal du Plan et du ministère des Finances et par les négociations au niveau européen, rend nécessaire de lui opposer un interlocuteur valable au niveau national.

Ceci est d'autant plus vrai que les valeurs qui sont les nôtres et le sentiment de solidarité nous poussent à exiger une intervention effective de l'Etat en matière de S.M.I.G., de zones de salaires, etc.

Mais sur le plan de la négociation paritaire elle-même, au fur et à mesure que le patron s'efforce de se donner une politique sociale commune par le canal du C.N.P.F., il faut, là aussi, que les travailleurs opposent un interlocuteur valable.

Toutes considérations donc, qui, pour sommaires qu'elles soient, montrent la nécessité pour que la confédération soit efficace qu'elle ait une certaine autorité, une certaine personnalité sinon nos interlocuteurs auraient tôt fait de demander ce que cette confédération représente.

Mais si ces considérations donnent une signification à la confédération, elles ne règlent pas pour autant notre problème : celui de dégager cette personnalité confédérale dans le maintien des personnalités des organisations confédérées. Nous nous trouvons donc dans l'obligation de bâtir des structures en fonction d'organismes qui sont tous égaux, certains voulant jalousement faire respecter leur personnalité et n'acceptant qu'une confédération n'ayant pratiquement aucun moyen quelque peu contraignant pour faire appliquer les positions prises.

Nous devons donc travailler avec cette préoccupation : élaborer des positions communes adoptées dans des conditions telles que les organisations acceptent librement de les mettre en œuvre car dans notre situation la discipline ne peut être que librement consentie. Pour aboutir à cela les divers organismes doivent avoir une composition acceptée et reconnue par tous comme représentative des organisations et des orientations qu'ils représentent. Dès lors, les méthodes de travail dans les réunions, leur préparation et la circulation de l'information dans l'ensemble de l'organisation sont sans aucun doute aussi importantes que les structures formelles.

La politique générale de la confédération doit donc être claire pour tous, le but commun que nous poursuivons, la stratégie adoptée pour parvenir à la planification démocratique sont aussi des éléments importants de l'autorité et de la cohésion confédérales.

Cette politique générale ne peut être que le résultat de discussions permettant de recueillir un accord et une majorité les plus larges possibles entre les représentants des U.D. et des fédérations principalement, car dans l'intervalle des congrès c'est par le canal de ces organisations qu'existent les rapports entre les syndicats et la confédération. La manière de la définir est donc importante : elle doit permettre la participation de toutes les organisations à sa définition et, une fois encore, plus que des questions de statuts, ce sont les méthodes de travail et d'élaboration qui seront déterminantes.

Bien des considérations seraient encore à faire sur ce que doit être le jeu démocratique dans une organisation comme la nôtre, notamment sur la liberté d'initiative des organisations tant qu'une position commune n'est pas élaborée et adoptée par les organismes statutaires. Car il ne saurait être question d'étouffer l'expression des organisations confédérées, élément indispensable de l'émulation et de la vitalité de l'ensemble de la confédération. Mais ce débat ne nous paraît pas actuel dans notre organisation, car le danger d'immobilisme, de conformisme ou de sclérose n'est pas un risque présent.

IMPORTANCE

DES MÉTHODES DE TRAVAIL

Nous avons déjà montré l'importance des méthodes de travail et nous y reviendrons dans la suite du rapport tellement cette question nous paraît importante. Elles conditionnent sans doute autant que des structures claires et la détermination juridique de la place des fédérations et des U.D. dans la confédération et les pouvoirs respectifs de ces trois organismes, la cohésion de la confédération et le respect des décisions prises. Les quelques remarques qui suivent ne prétendent pas épuiser le sujet ; elles ne visent qu'à tracer une ligne de réflexion notamment en ce qui concerne la conduite de nos débats.

Si l'on veut que les décisions prises soient exécutées sans contrainte, il faut qu'elles soient acceptées et que les organisations qui ont à les mettre en œuvre se sentent participantes et impliquées dans la décision prise. La manière dont la décision est prise est donc extrêmement importante.

Pour caractériser cette situation, nous reprendrons la définition retenue pour les E.N.O. 1965 au sujet du fonctionnement démocratique de nos organisations : c'est la méthode de travail qui permet à partir des informations, des connaissances, de l'expérience des membres d'un bureau ou d'un conseil, **de réaliser une synthèse collective** pour aboutir à une décision.

De ce point de vue, il convient de s'interroger pour savoir si la pratique traditionnelle de nos débats : un exposé du rapporteur, les interventions des participants, puis réponse du rapporteur, permettent un véritable débat et une synthèse collective. Elles enferment plutôt chacun dans sa situation de représentant d'U.D. ou de fédération et ne permettent pas, entre les membres de l'organisme statutaire, cet échange d'informations, de réflexions et d'expériences qui les rendrait réellement parties prenantes à la décision découlant de ce débat. De plus, cette manière de faire oblige le rapporteur à choisir entre les thèses en présence et tend de ce fait à établir une séparation entre l'organisme qui l'a mandaté pour présenter son rapport et celui devant lequel il le présente. Que l'on ne s'étonne pas alors si l'on parle de « faire passer une position » d'une part et de l'autre s'il s'agit de s'opposer et de battre le rapporteur. Ce sont nos manières de délibérer qui créent cette situation.

Il faudrait donc considérer que nous sommes tous parties prenantes à l'élaboration collective d'une position commune. Dès lors les propositions faites par un organisme ne doivent plus être considérées comme des positions « à faire passer ». — le bon rapporteur étant alors celui qui est capable de « bien prendre en mains » l'organisme statutaire devant lequel il présente son rapport, — mais bien comme des propositions de décisions qui n'ont pas forcément à être retenues. Cela ne doit pas être considéré comme une défaite, mais comme le jeu normal de la démocratie. Car la fonction d'un débat est justement d'explorer les diverses possibilités avant un choix et il n'est pas dit qu'elles aient toutes été explorées et appréciées exactement par l'organisme ou la commission qui a élaboré les premières propositions.

Les rapports présentés, envoyés à l'avance évidemment, devraient donc contenir les éléments d'information utiles, indiquer les hypothèses étudiées par la commission ou le rapporteur, expliquer pourquoi il en a éliminé certaines et retenu d'autres, et enfin indiquer laquelle semble préférable et pourquoi. De cette manière l'organisme qui a à délibérer aurait déjà une grande partie du travail de fait, il n'aurait pas à recommencer pour son compte le cheminement et la réflexion déjà opérés en commission, en groupe de travail ou même par un rapporteur unique. L'élaboration en serait fortement accélérée. Peut-être faudrait-il parvenir en conclusion d'un rapport à présenter en deux ou trois pages les choix fondamentaux auxquels l'organisme doit procéder, car dans des rapports nécessairement abondants, les choix essentiels risquent de disparaître et l'on discute sur des détails.

Il importe également que le rapporteur responsable du débat ait le temps de laisser aller les dialogues entre membres de l'organisme devant lequel il rapporte lorsqu'ils ne sont pas des digressions inutiles mais qu'ils permettent de clarifier des positions. Qu'il puisse apprécier la nécessité de faire le point lorsqu'il le juge utile, de faire préciser les propositions faites par les participants. Il faut aussi, dans la perspective indiquée précédemment, celle du cheminement à travers plusieurs organismes de l'élaboration collective d'une position commune, qu'il ait une certaine marge de liberté pour accepter des modifications importantes, quitte éventuellement, s'il estime qu'il doit retourner devant l'organisme qui l'a mandaté, à demander une suspension de séance avant de conclure.

Cette manière de conduire les débats permettrait aux positions de s'élaborer et à une majorité de se dégager au cours du débat lui-même. Sans doute faudrait-il prévoir des débats plus longs et des ordres du jour moins chargés, mais ne serait-ce pas du temps gagné, contrairement aux apparences, en évitant des remises en cause à l'occasion de n'importe quelles discussions au cours desquelles tous les problèmes de fond ressurgissent parce qu'ils ont été mal résolus précédemment ?

Outre la question des débats eux-mêmes, il faudrait aussi réfléchir à d'autres améliorations : leur meilleure préparation par tous les participants, car nous arrivons tellement souvent dans des réunions sans réflexion préalable ; forme des notes ou des rapports envoyés ; propositions de diverses hypothèses de solution, etc.

Il est certain que ces remarques sur nos méthodes de travail ne valent pas seulement pour la confédération, et la commission d'organisation en insistant autant qu'elle l'a fait est bien convaincue qu'à tous les niveaux de l'organisation, du secrétariat confédéral à la section d'entreprise, en passant par tous les conseils, bureaux, commissions et groupes de travail, il y a du temps à gagner, du papier à économiser, et de meilleures décisions à prendre.

Mais nous devons y attacher une plus grande importance dans la confédération, car plus que dans une union départementale ou une fédération, il y a une plus grande diversité dans la manière de poser les problèmes, de les approfondir et de les résoudre de la part des organisations confédérées. L'importance des structures, de l'échange d'information et des méthodes de travail y est donc accrue.

QUELQUES REMARQUES

- Nous voudrions tout d'abord indiquer que nous savons parfaitement qu'il n'y a pas de structures idéales. Mêmes parfaites sur le papier, les résultats en seront très différents selon le comportement et les méthodes de travail des personnes appelées à les faire fonctionner.

Par rapport aux hypothèses qui seront présentées, vos réactions seront très largement fonction de votre expérience personnelle, mais dans ce rapport il nous fallait faire abstraction de ce genre de considérations pour décrire un fonctionnement théorique à partir de critères un peu tranchés. Cela nous semble indispensable pour que vous puissiez voir nettement les différences.

- Il semble également important de souligner qu'une certaine souplesse d'adaptation doit être laissée aux structures mises en place. Si l'on veut absolument tout inscrire dans les statuts et le règlement intérieur, ce qui permettra aujourd'hui de résoudre une difficulté, sera demain, dans une situation différente, un empêchement pour trouver une solution.

Nous aurons donc dans notre réflexion ultérieure, après le congrès, surtout au moment de la rédaction des textes, à bien distinguer ce qui est essentiel et qui doit de ce fait être inscrit dans les statuts et le règlement intérieur de ce qui doit rester du domaine de la pratique dans l'application.

Dès ce rapport nous serons d'ailleurs amenés à faire quelques remarques à ce sujet.

- Lorsqu'on réfléchit à des problèmes de structures, il faut être bien conscient que l'on ne peut pas ajouter les uns aux autres des dispositions provenant de principes contraires : pour bien fonctionner sans équivoque, chaque organisme ayant une fonction et chaque personne sachant ce qu'elle a à faire dans sa fonction, il faut que les structures soient un ensemble cohérent établi en fonction d'un principe clair et précis.

Il est notamment très important au niveau de l'exécutif confédéral (nous entendons par là l'équipe formée du président, du secrétaire général et des responsables de secteurs, à la différence du « secrétariat » qui comprend l'ensemble des secrétaires confédéraux) que les membres de cette équipe sachent bien qu'elle est la nature de leurs rapports entre eux (hiérarchique ou égalitaire) de manière à ce que la nature de ces rapports ne soit pas fonction du comportement des uns et des autres, mais bien établis par des dispositions statutaires.

Ceci est tout aussi important pour la clarté des responsabilités, car il faut que l'on sache qui est responsable devant chaque organisme, qu'elle est la fonction et le pouvoir de chaque organisme confédéral. Il y a donc des options entre lesquelles aucun compromis ne sera possible, d'autres par contre où ce le sera.

De même il y a des formes de structures qui peuvent réduire ou accroître des divergences car en matière de structures rien n'est gratuit. Pour prendre un exemple dans le passé, la « minorité » n'a jamais demandé une représentation proportionnelle au sein du C.C. ou du B.C. pour ne pas bloquer les camarades qui se réclamaient d'elle dans des positions monolithiques ; une telle situation aurait transformé une tendance (groupe de camarades ayant des réactions communes devant la plupart des problèmes, mais respectant la démocratie interne à leurs organisations respectives) en une fraction (ils auraient arrêtés des positions en commun en dehors des organismes statutaires de leurs organisations, puis auraient été tenus d'agir pour les imposer à ces organismes). Avec une fraction organisée sur toute la structure syndicale, le risque de scission serait alors apparu. Ainsi telle formule qui peut paraître plus juste, peut entraîner des comportements et des pratiques néfastes à long terme à l'intérêt de l'organisation.

ORIGINE DE LA SITUATION ACTUELLE

Au début de ce rapport, nous avons parlé de la succession des réunions statutaires à l'occasion des réunions du comité national ; volontairement nous en avons laissé une de côté, celle de l'organisme qu'il est convenu d'appeler « bureau journalier », organisme dont l'utilité a été reconnue par le congrès confédéral de 1959, mais qui maintenant pose un difficile problème dans les structures confédérales. Nous allons retracer l'origine et l'évolution de cette situation, tout en vous recommandant de vous reporter à l'introduction du rapport moral du congrès de 1959 que nous reproduisons en annexe.

Nous avons actuellement des statuts confédéraux établis en fonction du principe de la direction de la confédération assurée dans l'intervalle des congrès par le conseil confédéral, ce dernier déléguant entre ses sessions ses pouvoirs au bureau confédéral.

L'exécution des décisions de ces organismes revient au secrétaire général secondé par des secrétaires généraux adjoints, le secrétaire général (et le président confédéral mais ce dernier n'a pas de fonction dans le secrétariat confédéral, son rôle étant de « veiller à la bonne marche de la confédération » et de la « représenter ») étant seul élu par le congrès, les secrétaires généraux adjoints étant proposés par lui au conseil confédéral qui les élit à cette fonction. Ils participent aux réunions du bureau confédéral avec voix délibérative, mais ne sont pas membres du conseil confédéral. Le règlement intérieur précise d'ailleurs que « dans le cas où un secrétaire général adjoint est issu du conseil confédéral, il est pourvu à son remplacement au sein dudit conseil », ce qui montre bien la différence de responsabilité dans l'exécutif confédéral et la situation hiérarchique des secrétaires généraux adjoints par rapport au secrétaire général. Cette situation est d'ailleurs précisée au règlement intérieur qui indique « les secrétaires généraux adjoints secondent le secrétaire général. Ils reçoivent de lui, à cet effet, individuellement et expressément, toutes délégations de pouvoirs utiles ».

Depuis quelques années il y a eu une lente évolution qui nous amène maintenant à une situation à clarifier au niveau de ce que nous appellerons constamment dans ce rapport « l'exécutif confédéral » (comprenant le président, le secrétaire général et les responsables de secteurs), réservant l'appellation « secrétariat confédéral » à l'ensemble des responsables précédents plus les secrétaires confédéraux.

Une première évolution s'est opérée vers 1955, la même formule étant conservée jusqu'en 1959. A ce moment quelques membres du bureau confédéral ont pris l'habitude de se rencontrer chaque jour dans le bureau du président confédéral pour échanger leurs points de vue sur les différents problèmes posés à l'organisation tant de l'extérieur qu'à l'intérieur. C'était en effet la période dure des rapports entre « minorité » et « majorité » et chaque décision à prendre jour après jour devait être soigneusement pesée. Les responsabilités croissantes de la confédération exigeaient de plus en plus l'élargissement de l'équipe dirigeante.

Par la suite, lorsque à partir du congrès de 1957, des discussions se sont engagées en vue de rechercher une formule de collaboration entre les deux tendances de l'organisation, il est apparu nécessaire d'officialiser cette manière de confronter des points de vue et de diriger de manière plus collégiale la confédération. De là, la constitution de six secteurs fonctionnels ayant chacun à leur tête le secrétaire général ou un vice-président : action professionnelle, économique, politique, internationale, formation et organisation, financier.

A cette époque la situation restait relativement claire, car les secrétaires généraux adjoints subsistaient et comme l'indique le rapport présenté au congrès confédéral de 1959 « si dans l'intervalle des sessions du B.C. des décisions sont à préparer ou à prendre rapidement, le **président et le secrétaire général peuvent s'appuyer sur les avis du bureau journalier** composé des animateurs de chaque secteur fonctionnel ». Dans la partie **soulignée** chaque mot a sa valeur car il apparaît sans équivoque que le B.J. donnait **des avis**, le président et le secrétaire général pouvant en tenir compte ou non. Quant à l'exécution elle restait du ressort du secrétaire général assisté des secrétaires généraux adjoints.

Dans la pratique il en allait sans doute différemment, et les « avis » du B.J. étaient entendus, mais cela tenait à ce que les vice-présidents n'étaient pas des permanents confédéraux mais des représentants d'organisations suffisamment importantes pour constituer une part importante de la majorité, une imposante somme de mandats dans un congrès ou un comité national.

De plus, cette équipe ne représentait que sept membres du B.C. sur seize, ce qui permettait aux neuf membres restant, s'ils étaient opposés à une décision, de pouvoir obliger le B.J. à tenir compte de leur position.

Cette situation s'est peu à peu transformée car ces vice-présidents de plus en plus pris par leurs responsabilités confédérales, pouvaient difficilement les cumuler avec celles assumées dans leur organisation d'origine.

Une nouvelle évolution s'est opérée dans les années suivantes, lorsque par suite de la guerre d'Algérie et de l'évolution il est apparu souhaitable d'élargir la représentativité du B.J. De sept l'équipe a été portée à onze membres (y compris le président d'honneur qui assiste régulièrement aux réunions du B.J., du B.C. et du C.C.). En même temps les charges confédérales devenaient telles que la décision était prise de remplacer à la direction des secteurs fonctionnels les secrétaires généraux adjoints par des membres du B.C. devenant permanents confédéraux. Toujours sous l'appellation de « bureau journalier », on se trouvait alors dans une situation assez différente.

D'une part, devenus permanents confédéraux, ces camarades n'ont plus le même caractère de représentants d'organisations auprès du président et du secrétaire général ; ils n'ont plus le même poids dans les décisions de congrès ou de comité national.

D'autre part, il n'y a plus de secrétaires généraux adjoints pour assurer la marche des secteurs ; ce sont directement les responsables de secteurs membres du B.C. qui, membres du B.C. pour l'élaboration des positions, sont sous la responsabilité du secrétaire général pour l'exécution. Cette situation nouvelle, sans qu'aucune règle de fonctionnement ait été établie, appelle un examen en vue de définir la conception et la pratique des rapports entre les membres de l'exécutif.

Cette situation se répercute au sein du B.C. car les membres de l'exécutif y sont majoritaires et les six membres restant peuvent s'y trouver en état d'infériorité, car ne vivant pas au jour le jour la vie confédérale, il y a décalage d'information entre eux et les membres du bureau journalier.

Nous sommes donc maintenant dans une situation de fait qui appelle une clarification, non seulement au niveau du B.C., mais également au niveau du C.C. car le B.J. à lui seul représente un quart de ce dernier organisme.

Deux voies s'offrent à nous pour procéder à cette clarification, toutes deux aussi démocratiques l'une que l'autre, recherchant l'une et l'autre à assurer l'efficacité de la direction confédérale et l'unité de l'exécutif, que cette unité soit assumée par le secrétaire général et le président ou qu'elle soit le fait d'une équipe plus nombreuse.

De même si la confédération doit avoir une politique générale, des perspectives, une ligne d'action, ces orientations fixées par le congrès étant précisées et leurs applications pratiques déterminées par les organismes de la direction confédérale, toutes deux doivent permettre à l'exécutif confédéral d'être en mesure de prendre position avec la rapidité nécessaire sur les nombreux et importants problèmes qui se présentent fréquemment.

Le critère retenu pour distinguer les deux principes de direction proposés, est la méthode par laquelle est choisi l'exécutif confédéral :

- Dans un cas, on conserve le principe actuel de l'élection du président et du secrétaire général par le congrès confédéral comme membres du conseil confédéral, les responsables de secteurs étant des secrétaires généraux adjoints proposés par le secrétaire général à l'élection du conseil confédéral ;
- Dans l'autre, l'ensemble des membres de l'exécutif confédéral, responsables de secteurs y compris, est élu de la même manière et par le même organisme et tous sont membres du conseil confédéral avec voix délibérative.

Nous allons maintenant explorer ces deux voies, surtout la seconde, car il n'est pas tellement nécessaire de s'étendre sur la première. Expérimentée pendant longtemps dans l'organisation, elle ne demande pas de développement, alors que la seconde, outre que la Commission d'organisation a été saisie de trois formules possibles, est nouvelle pour nous et demande, de ce fait, une réflexion plus poussée pour que nous puissions choisir plus tard en connaissance de cause.

HYPOTHÈSES DE RÉFORME

A. - Maintien du principe actuel

Il nous suffit de nous reporter aux statuts confédéraux et au règlement intérieur actuels.

Le président et le secrétaire général se présentent es-qualité devant le Congrès confédéral parmi les candidats pour les vingt-deux places de membres du C.C. à élire par cet organisme.

A la première réunion du nouveau C.C. pendant le Congrès confédéral, la C.C. élit successivement le président, puis le secrétaire général, ensuite les membres du B.C. Le secrétaire général présente alors au C.C. son équipe de secrétaires généraux adjoints. Une fois élus par le C.C., ces derniers peuvent siéger au Bureau confédéral avec voix délibérative. Ils assistent au Conseil confédéral, mais ils ne sont pas membres de cet organisme et, de ce fait, ne peuvent pas voter.

Dans cette structure, seuls le président et le secrétaire général sont responsables devant le B.C., puis les porte-paroles du B.C. devant le C.C. C'est le secrétaire général qui est responsable du fonctionnement du secrétariat et de l'exécution des décisions prises. De ce fait, il est statutairement loisible au secrétaire général de réunir ou non les secrétaires généraux adjoints pour connaître leurs avis sur les problèmes posés à l'organisation dans un domaine autre que celui de leur secteur. Il reste libre de tenir compte ou non de ce qui lui est dit, car c'est lui seul qui est responsable devant le B.C.

Ce type de structure lui confère donc une responsabilité prédominante, ce qui change la nature des rapports entre lui et les secrétaires généraux adjoints. Ceci vaut également pour le président confédéral, car tous deux peuvent parfaitement estimer à certains moments devoir prendre leurs responsabilités, quel que soit l'avis de leurs collaborateurs.

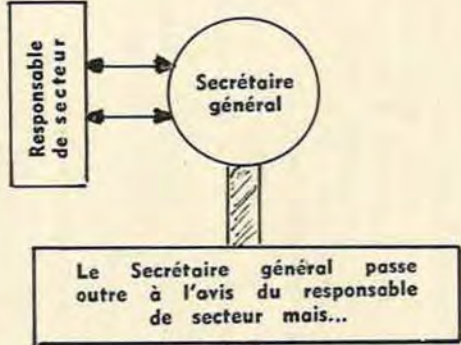
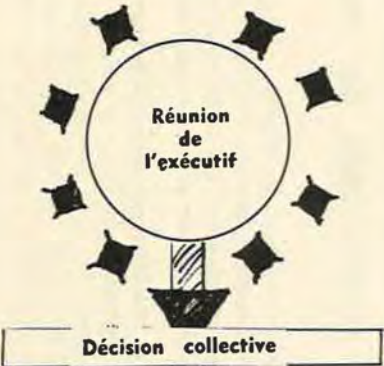
C'est une structure parfaitement cohérente que le Bureau journalier dans sa première formule avait peu altérée. Tout en donnant un rôle, plus important aux vice-présidents, il préservait l'autorité du secrétaire général : ce n'est qu'après délibération du B.C. que lui et le président étaient tenus par les décisions prises, la consultation des vice-présidents n'étant pour eux qu'une indication.

Avec ce principe d'exécutif confédéral, un B.C. de 12 membres élus est suffisant, car il y a 10 membres du B.C. représentant le C.C. et également des organisations confédérées. Comme ils sont plus nombreux que les deux membres de l'exécutif confédéral élus par le Congrès, c'est suffisant pour assurer le respect par cet exécutif de la volonté de l'organisme directeur.

Cette situation peut être altérée par le fait que les secrétaires généraux adjoints ont le droit de vote au B.C., mais comme ils ne l'ont pas au C.C., il est bien clair que le président et le secrétaire général ne sauraient s'appuyer sur un vote acquis en B.C. contre un avis unanime des 10 membres du C.C. sans aller au-devant de graves difficultés.

HYPOTHÈSE D'EXÉCUTIF ENTièrement ÉLU

Exemple de fonctionnement : cas d'une divergence entre le Secrétaire général et le Responsable d'un secteur sur un problème important et demandant une décision immédiate.

	PREMIERE PROPOSITION (page 64) Le Secrétaire général peut décider	DEUXIEME PROPOSITION (page 65) La décision doit être prise collectivement par l'exécutif	TROISIEME PROPOSITION (page 66) La décision doit être prise collectivement par la commission exécutive
EXECUTIF CONFEDERAL (8 ou 9 membres élus ensemble) Président, Secrétaire général, Responsables de secteurs	 Le Secrétaire général passe outre à l'avis du responsable de secteur mais...		Dans cette proposition, l'appellation de Commission exécutive est attribuée à l'exécutif permanent ; il y a suppression d'un organisme statutaire et rapport direct avec le Conseil Confédéral qui se réunit plus souvent. 
COMMISSION EXECUTIVE	 Commission exécutive de 12 à 13 membres	 Commission exécutive de 17 à 20 membres	
CONSEIL CONFEDERAL	Le Conseil confédéral est composé de 40 membres désignés ou élus et des 8 ou 9 membres de l'exécutif	(même composition)	Même composition, mais réunions plus fréquentes pour ne pas laisser de fait la direction de la Confédération à la Commission exécutive.

B. - Élection de l'ensemble des membres de l'exécutif

Les propositions suivantes partent du principe qui a été à la base de la situation actuelle (il vaut mieux qu'il y ait une équipe responsable de l'exécutif confédéral), mais on tire les conséquences logiques concernant le nombre de membres de cet exécutif, leur choix, le rôle et l'importance de l'organisme qui aura à travailler immédiatement avec eux.

Deux formules ont été abordées en Commission, l'une d'elles avec une variante dans le cadre de ce principe que nous rappelons : **l'ensemble de l'exécutif est élu en même temps, de la même manière et par le même organisme ; tous sont membres du Conseil confédéral avec voix délibérative.** Nous reprendrons pour chaque hypothèse les problèmes posés en ce qui concerne leur nombre, celui des membres de l'organisme qui est immédiatement en rapport avec eux ainsi que la périodicité de ses réunions.

1. - Le Secrétaire général conserve la possibilité de décider contre l'avis d'un responsable de secteur

C'est, en effet, ce qui caractérise la première formule proposée. On estime qu'entre les réunions d'un organisme statutaire il peut y avoir des décisions qui ne peuvent attendre. Si l'accord existe entre le secrétaire général et le responsable du secteur intéressé, cela ne soulève pas de problème particulier.

Dans le cas contraire, **le problème est automatiquement porté devant l'organisme statutaire** qui comprend des membres du C. C. en plus de l'exécutif (on propose de l'appeler Commission exécutive) Au sein de cet organisme, tous les membres de l'exécutif se retrouvent à égalité de pouvoir et tous votent pour décider sur le problème soulevé. Cette automaticité pourrait être prévue dans le règlement intérieur.

Cette proposition a été faite en considérant qu'il fallait pouvoir prendre certaines décisions rapidement, mais qu'il convenait que le secrétaire général, tout comme le responsable de secteur intéressé sachent bien qu'ils avaient intérêt, l'un et l'autre, à trouver une formule d'accord plutôt que de porter leur différend devant la C. E. et peut-être même devant le C. C., le responsable de secteur étant également membre à part entière de cet organisme (à la différence du principe précédent). La conviction des auteurs de cette proposition est que les décisions prises ainsi seront probablement plus conformes à celles qu'auraient prises le B. C. et même le C. C., puisque chacun des membres de l'exécutif sait qu'en dernière analyse, s'il y a désaccord, c'est un organisme statutaire qui tranchera. Tous sont donc conduits à apprécier ce qu'il déciderait dans le cas considéré. Sans être réunie, la C. E. est présente dans la discussion.

La proposition faite à la Commission prévoit un exécutif composé de huit membres (président, secrétaire général et six responsables de secteurs), la Commission exécutive étant composée de ces huit membres plus de quatre membres élus par le C. C. parmi des membres non permanents confédéraux pour assurer une liaison avec l'exécutif et représenter des éléments extérieurs à cet exécutif permanent dans le cas de litiges entre ses membres.

Nous aurions donc comme organismes statutaires :

- la commission exécutive de douze membres qui pourrait se réunir tous les quinze jours comme le B. C. actuellement, plus fréquemment si elle le décide ;
- et le Conseil confédéral de quarante membres venant des organisations confédérées (nous reviendrons sur les différentes propositions en ce qui concerne leur choix) auxquels s'ajoutent les huit membres de l'exécutif confédéral.

2. - Toute décision doit être prise par l'ensemble de l'exécutif qui est solidairement responsable devant les organismes statutaires

Dans cette hypothèse, la responsabilité devant les organismes statutaires est solidairement assumée par les camarades responsables des différents secteurs ainsi que par le président et le secrétaire général.

Pour différencier cette formule de la précédente, reprenant le même exemple, d'une différence d'appréciation entre le secrétaire général et un responsable de secteur, il faudra cette fois-ci que le secrétaire général réunisse l'exécutif (responsables secteurs élus) et que la décision soit prise collectivement.

S'il n'y a aucune différence de pouvoir entre les membres de cet exécutif, la seule distinction provenant des fonctions qu'ils assument au sein du secrétariat confédéral, il est bien évident que le président comme le secrétaire général restent ceux qui, pour l'intérieur comme pour l'extérieur de l'organisation, en assurent la représentation et l'expriment de manière plus officielle.

Cette formule de direction collégiale exige un véritable travail d'équipe, car si la liberté d'expression est totale dans la phase d'élaboration des propositions ou des décisions, il faut ensuite qu'au sein du secrétariat chacun fasse abstraction de ses positions personnelles pour exécuter la décision prise collectivement par l'exécutif.

Dans cette structure, les méthodes de travail sont aussi importantes que le comportement personnel de chacun ; car si l'on veut avoir un fonctionnement correct, il faut que chacun se sente personnellement engagé par la décision prise et l'exécute spontanément pour ce qui le concerne, réduisant ainsi au minimum le contrôle de l'exécution, fonction qu'assume le secrétaire général.

Cette forme de fonctionnement de l'exécutif est plus exigeante pour ses membres car leur comportement personnel joue un grand rôle dans son fonctionnement correct.

Les auteurs de cette proposition estiment qu'elle est la plus susceptible d'assurer une politique confédérale constamment cohérente entre toutes les positions de tous les secteurs, car par la confrontation fréquente entre tous les responsables et sur les problèmes autres que ceux de leur secteur elle s'oppose au cloisonnement et à la spécialisation. Elle leur paraît d'autant plus opportune que la multiplicité des problèmes auxquels est affrontée notre organisation entraîne la multiplication des commissions spécialisées et des groupes de travail. Dès lors, la fonction principale de l'exécutif devient d'assurer la coordination et la cohérence de tous ces travaux dans la perspective de la politique confédérale définie par les organismes directeurs.

Par contre, certains camarades la trouve dangereuse, car ils craignent que le travail permanent en commun et l'obligation de la solidarité devant les organismes statutaires n'entraînent le développement d'un groupe homogène de responsables pesant lourdement dans ces différents organismes et leur retirant de fait une part de leur liberté de décision. C'est la raison pour laquelle ils préconisent la formule précédente.

Deux choses sont certaines si cette proposition était retenue :

- Statutairement les choses devraient être très claires pour le mode d'élection de l'exécutif ; élus ensemble, de la même manière, par le même collège et sans distinction entre eux ;
- Il faudrait que l'exécutif soit minoritaire dans la commission exécutive de manière à ce qu'une décision prise collectivement puisse être refusée par la C.E. Le nombre des membres de l'exécutif doit donc être fixé de manière précise par le règlement intérieur et la Commission exécutive compter plus de membres du C.C. venant des organisations confédérées que de membres de l'exécutif. Par exemple dix à douze membres du C.C. pour un exécutif de huit membres, soit une commission exécutive de dix-huit à vingt membres.

Dans cette proposition nous avons donc trois organismes officiels :

- l'exécutif de 8 membres permanents confédéraux ; il se réunit au moins une fois par semaine et plus si des problèmes importants l'exigent ;
- la C.E. de 18 à 20 membres se réunissant tous les quinze jours, plus souvent si elle le juge utile ;
- le C.C. de 40 membres venant des organisations confédérées plus les 8 membres de l'exécutif.

3. - Variante de cette dernière formule

Une proposition a été faite visant à réduire le nombre des organismes confédéraux. Elle reviendrait à considérer que l'appellation C.E. s'applique à l'exécutif confédéral devenant directement responsable devant le C.C. dont les réunions seraient plus fréquentes. Nous aurions alors deux organismes statutaires :

- la C.E. composée exclusivement des 8 ou 9 membres de l'exécutif qui pourrait être un peu plus important puisque directement responsable devant
- le C.C. de 40 membres venant des organisations plus les 8 ou 9 membres de la C.E.

Elle y serait très largement minoritaire.

REMARQUES SUR CES TROIS

DERNIÈRES PROPOSITIONS

Nous reprenons ici pour l'essentiel des observations formulées à la Commission d'organisation :

1° Etant donné l'importance de rapports très bien précisés entre les membres de l'exécutif, il est bien évident qu'il ne saurait y avoir de compromis sur le principe de l'élection de tous les membres de l'exécutif ensemble et par le même collège, et la formule précédente où les secrétaires généraux adjoints sont élus sur proposition du secrétaire général.

Par exemple, il ne serait pas possible d'accepter une formule dans laquelle le secrétaire général, une fois élu membre du C.C. par le Congrès puis désigné comme secrétaire général par le C.C. nouvellement élu, reviendrait devant le Congrès proposer son équipe, même pour en faire des membres du C.C. Cette procédure lui donnerait un pouvoir sur les membres de cette équipe qui ne pourrait que fausser ensuite le fonctionnement des structures.

2° De même, si la répartition des services entre les différents secteurs est du domaine de l'organisation interne du secrétariat, le nombre des secteurs (et des responsables de secteurs élus) ne peut être laissé au hasard car il a des répercussions sur le nombre de membres des autres organismes statutaires. Il doit donc faire l'objet d'une disposition statutaire, les statuts laissant une fourchette que le règlement intérieur précise. Cette disposition plus souple offre suffisamment de garantie puisque le règlement intérieur ne peut être modifié que par le Congrès.

3° Il importe de s'interroger pour savoir quel organisme élira les membres de l'exécutif.

Le choix existe entre l'élection par le Congrès, le Comité national ou le Conseil confédéral. L'importance de ce choix tient à ce qu'il faut éviter là aussi les équivoques et ne pas faire naître une dualité de pouvoirs.

Par exemple, si l'on décide de faire élire l'exécutif confédéral par le Congrès de la même manière qu'une partie du C.C., il importe de bien préciser dans les statuts que dans l'intervalle des congrès, c'est au C.C. que le Congrès confie la direction de l'organisation.

De même, il faut s'interroger sur la possibilité de désigner entièrement le C.C. comme cela est proposé par ailleurs et de faire élire l'exécutif par le Congrès. On risque, dans ce cas, de donner à l'exécutif le sentiment qu'il est plus représentatif des syndicats, le C.C. étant lui représentatif des U.D. et des fédérations. Dans le cas d'une désignation totale du C.C., il faudrait donc plutôt envisager l'élection de

l'exécutif par le Comité national représentatif lui aussi des U.D. et des fédérations. C'est d'ailleurs la formule traditionnelle du mouvement syndical toujours en vigueur à la C.G.T. et à F.O.

Il est également possible d'envisager d'autres combinaisons, mais en ayant toujours présent à l'esprit que la formule retenue ne doit pas être ambiguë sur la détermination de qui dirige la confédération dans l'intervalle des congrès et qu'elle ne doit pas faire naître de dualité de pouvoirs entre l'exécutif et le C. C. ou la C. E.

4. - Qui les présentera devant cet organisme

Là encore le choix est important. Vont-ils se présenter chacun à titre personnel comme actuellement pour le président et le secrétaire général ? Seront-ils, au contraire, présentés par le C. C. ou le C. N. devant le Congrès ou par le C. C. devant le C. N. si c'est ce dernier qui les élit ?

D'autre part, dans la mesure où il est important de ne pas créer de différence entre les membres de l'exécutif, la présentation individuelle devant l'organisme qui les élit risque de faire apparaître de grands écarts de popularité entre eux, écarts se manifestant par le nombre de voix obtenu par chacun. Nous connaissons tous des exemples d'élection de conseils d'U.D. ou de fédérations dans lesquels les membres du Secrétariat se retrouvent avec un grand écart de voix entre eux. Faut-il alors envisager un système d'élection de l'exécutif sur une liste bloquée, tout nom rayé annulant automatiquement toute la liste de l'exécutif ? Le vote personnalisé ne jouerait alors qu'au moment de l'établissement de la liste par l'organisme qui présente l'exécutif. C'est à ce moment, au C. C. par exemple, qu'auraient lieu les discussions sur la composition de l'exécutif proposé au C. N. ou au Congrès.



FONCTIONS, COMPOSITION ET PÉRIODICITÉ **DES RÉUNIONS DES ORGANISMES CONFÉDÉRAUX**

1. - Le Congrès confédéral

- Rien n'est changé par rapport à son rôle actuel : il décide des grandes orientations de l'organisation et délibère souverainement sur toutes les questions à son ordre du jour et celles dont il juge utile de se saisir.

Suivant les choix faits par ailleurs, il élira ou non l'exécutif confédéral ; il en sera de même pour une partie du C. C. suivant que l'on décidera le maintien de l'élection d'une partie des membres de cet organisme ou qu'il sera entièrement désigné.

- Comme actuellement, ce sont les syndicats qui doivent continuer à y être représentés.
- La question est posée de le réunir tous les deux ou tous les trois ans. Cette question vient du nombre de congrès auxquels les syndicats doivent participer par suite de la complexité des structures : congrès de leur union régionale professionnelle (métaux, textiles, par exemple), congrès d'U. D., congrès (qui commencent à apparaître) de l'union régionale interprofessionnelle, congrès fédéral, congrès confédéral. Sans parler pour les cadres syndicaux responsables à plusieurs niveaux des réunions des organismes statutaires divers dans lesquels ils se trouvent. Tout cela prend beaucoup de week-ends et coûte beaucoup d'argent aux syndicats sans compter la multitude de rapports à écrire et à lire. D'où l'idée d'espacer les congrès, non seulement celui de la confédération, mais aussi les autres, surtout au plan des organismes nationaux.
- Comme méthode de travail, il faut aussi étudier la possibilité et la validité des travaux de commission plus longs et voir comment intégrer ces travaux à la détermination des objectifs à long terme puisque c'est cela la fonction essentielle du congrès.

2. - Le Conseil confédéral

- Le Conseil confédéral a pour fonction d'assurer la direction de la confédération dans l'intervalle des congrès. Il doit donc :
 - définir la politique confédérale dans le cadre des orientations du congrès par un double examen :
 - lignes générales et priorités pour l'ensemble ;
 - lignes particulières pour chaque secteur ;
 - débattre du plan de travail de chacun des secteurs et des commissions confédérales pour que les choix prioritaires correspondent aux orientations retenues ;
 - contrôler l'exécution des décisions prises à l'occasion du compte rendu d'activité de la C.E. ou du B.C. ;
 - établir le planning des questions dont il veut se saisir dans l'intervalle du congrès ;

- élire les commissions confédérales ;
- procéder aux désignations importantes (C.E.S. par exemple) ;
- voter le budget ;
- préparer les Comités nationaux et le Congrès.

- Les travaux du C.C. sont fonction de la préparation faite par l'exécutif confédéral et par chacun des membres du C.C. Il faudrait donc d'une manière systématique que les rapports envoyés aux conseillers contiennent outre la présentation des données du problème, plusieurs hypothèses de solution et l'avis de la C.E. accompagnés des motifs pour lesquels l'une d'elles lui semble préférable.

La discussion devrait être conduite comme nous l'avons précédemment indiqué pour permettre d'arriver à des positions largement majoritaires sinon unanimes.

- La composition du C.C. a fait l'objet de diverses propositions par suite des problèmes qui apparaissent avec le système actuel : le C.C. est composé pour moitié de représentants **désignés** par les vingt-deux plus importantes organisations (U.D. et fédérations) et de vingt-deux membres **élus** par le Congrès. Dans ces vingt-deux figurent es-qualité le président et le secrétaire général ; il y a donc en fait vingt représentants d'organisations confédérées.

A l'expérience, il apparaît que les fédérations étant moins nombreuses ont des effectifs plus importants que les U.D. ; elles tendent donc à occuper la plupart des postes de désignés. Elles ont aussi des représentants parmi les élus.

Voici les propositions faites à la Commission :

A. - Faire désigner la totalité des membres par les fédérations et les régions (et non pas les U.D.)

Nous aurions ainsi un organisme de 20+20 auxquels s'ajouteraient les membres de l'exécutif élu par ailleurs.

Cette formule offre l'avantage de faire **représenter l'ensemble des organisations confédérées** sous les deux angles professionnel et interprofessionnel.

La question a été posée concernant un système de vote reflétant au moins partiellement l'importance des organisations.

Cela dit, plusieurs problèmes se posent :

- dans le cas du maintien du principe actuel pour l'exécutif confédéral comment faire élire le président et le secrétaire général ?
- dans celui de l'élection de l'exécutif. pouvons-nous maintenir cette élection par le congrès ?
- les fédérations dont les effectifs seront inférieurs à un certain nombre seront dans la nécessité de se regrouper pour désigner leur représentant : sur quelle base effectuer ce regroupement ou ce cartel ?
- même type de problème pour les régions qui seront obligées de se structurer pour avoir effectivement un représentant qui exprime la région et non l'U.D.

(Notons que malgré ces deux problèmes une telle formule peut être choisie justement pour obliger au regroupement de petites fédérations et à la mise en place d'une structure régionale ; ce choix exprime alors une politique volontaire décidée par le Congrès) ;

- difficultés possibles pour faire représenter des orientations minoritaires ou certaines catégories de salariés (travailleuses par exemple).

B. - Maintenir le système actuel (moitié désignés, moitié élus) en l'améliorant

- 10 désignés par les plus fortes fédérations ;
- 10 désignés par les plus fortes régions ;
- la même proportion étant appliquée (10/10) pour l'élection par le Congrès des vingt autres.

Avec cette formule, certaines critiques faites précédemment tombent (représentation d'orientations minoritaires, de certaines catégories de salariés), mais celles concernant la structuration des régions restent (celles concernant les fédérations tombent). Etant donné que nous avons vingt régions syndicales, on peut presque dire qu'il y a désignation obligatoire des représentants régionaux, sauf si le Congrès préfère élire plusieurs représentants d'une même région au détriment de la représentation des catégories et des tendances puisqu'il y a actuellement trente fédérations.

Un problème restera en cas de maintien du principe actuel pour l'exécutif confédéral : il faudra probablement prévoir l'élection de vingt-deux membres du C. C. au Congrès pour permettre l'élection du président et du secrétaire général hors du contingent de chacune des catégories d'organisations.

C. - Enfin, conserver tout simplement le système actuel sans rien changer

(La critique faite à ces deux dernières formules qui sont plus souples que la première est de ne pas assurer la représentation de toutes les organisations confédérées au sein du C. C.)

● Le rythme des réunions du C. C. n'ont pas fait l'objet de propositions précises, mais le souhait a été exprimé de réunions centrées sur une question importante de manière à aller au fond du problème.

Rappelons simplement que la périodicité pourra varier suivant le type d'exécutif choisi ainsi que nous l'avons indiqué précédemment.

3. - Bureau confédéral ou commission exécutive **(Appellation suivant le type d'exécutif adopté)**

● Dans les deux cas, cet organisme assure la direction de la confédération dans l'intervalle des sessions du C. C.

● Si l'on maintient la formule actuelle, les membres du B. C. sont élus par le C. C. parmi ses membres. Le choix est fait en fonction de leur personnalité, des organisations qu'ils représentent, mais aussi avec le souci de refléter au sein de cet organisme les courants existants dans l'organisation. Aucun texte ne le précise, mais c'est la pratique actuelle. En d'autres temps, il était apparu nécessaire au contraire de donner un caractère d'homogénéité au B. C., le C. C. étant seul représentatif des tendances existantes dans l'organisation.

Dans le souci d'associer plus étroitement les commissions confédérales aux travaux du B. C., une proposition a été faite de faire élire les présidents des commissions confédérales par le C. C., cette élection les rendant automatiquement membres du B. C.

Cette formule peut être retenue à condition qu'elle ne rende pas trop rigide la composition du B. C. ou de la C. E., finissant par empêcher la représentation d'opinions diverses, les camarades susceptibles d'être au B. C. ne pouvant consacrer le temps nécessaire à la présidence de commissions confédérales.

C'est sans doute une de ces possibilités qu'il conviendrait d'appliquer sans qu'elle soit inscrite dans les textes, de manière à l'abandonner si elle devient gênante.

Rappelons que dans le cas du maintien des statuts actuels, les secrétaires généraux adjoints élus par le C.C. sur proposition du secrétaire général sont membres du B.C. avec voix délibérative ; dans le cas de l'autre formule (exécutif entièrement élu), tous les membres de l'exécutif sont membres de la C.E.

● Dans le passé, le B.C. se réunissait chaque semaine. Après 1957, avec la mise en route du Bureau journalier, l'expérience a été faite de ne plus réunir le B.C. que tous les quinze jours. Cette formule s'étant révélée meilleure, le Congrès de 1959 a approuvé la modification apportée.

Récemment, on s'est demandé s'il ne vaudrait pas mieux le réunir pendant deux jours une fois par mois, car maintenant une réunion d'une journée c'est, en fait de 9 h. 30 à 17 heures, alors que deux journées consécutives assureraient un nombre d'heures de réunion plus important (13 heures au lieu de 5 h. 30).

Rien, d'autre part, n'empêche de réunir exceptionnellement le B.C. ou la C.E. pour des questions importantes et urgentes.

● Notons pour mémoire que les remarques précédentes sur les méthodes de travail sont tout aussi importantes au niveau du B.C. ou de la C.E. : ordre du jour moins chargé, discussion conduite pour rechercher un accord le plus large possible, l'exécutif ne devant pas être considéré, ni se considérer comme battu si les propositions faites ne sont pas retenues.

Peut-être trouverez-vous grande notre insistance sur ce point, mais à l'inverse nous nous demandons si nous insistons assez, tellement la tradition française est de poser en termes de victoire, de défaite ou de contrôle les rapports entre les organismes aux différents niveaux, alors qu'il s'agit d'une collaboration et d'une progression collective dans l'élaboration d'une position commune.

4. - Comité National

● Le Comité national doit permettre une connaissance et une prise de conscience réciproque des problèmes posés tant à la confédération qu'aux organisations confédérées au niveau des U.D. et des fédérations.

Il est donc saisi des problèmes de politique confédérale inclus dans le plan de travail du C.C. Il est habilité à préciser les orientations définies par le Congrès et soumises à son jugement par le C.C. Il sera délibératif ou consultatif en fonction de l'état des problèmes posés et à la diligence du C.C.

● Sa composition a fait l'objet de deux propositions :

- conserver sa composition actuelle (un représentant titulaire par U.D. et fédération et des conseillers techniques venant aux frais de l'organisation de base). Les membres du C.C. y sont de droit en plus de la représentation de leur organisation.

(Cette formule présente l'inconvénient de ne pas assurer une représentation des U.D. par la même personne, car beaucoup d'entre elles n'ayant pas les moyens d'envoyer un conseiller technique suivant les sujets changeant leur représentant titulaire. Il n'y a donc pas continuité dans la liaison confédération et ces U.D.)

- en conservant le même nombre de représentants et la même possibilité de conseillers techniques, exiger que le titulaire soit toujours le même (le secrétaire général de préférence) de manière à permettre une continuité dans les travaux et une meilleure connaissance des problèmes confédéraux.

(Cette formule présente l'inconvénient de rendre difficile la présence des secrétaires d'U.D. non permanents pour des réunions de trois jours. D'autre part, pour qu'un conseiller technique puisse venir, faut-il prévoir la couverture de ses frais par la Confédération ?)

● En ce qui concerne sa périodicité, deux courants se sont dessinés :

- l'un qui tend à faire du C.N. une sorte de petit congrès pour faire le point, **une fois par an** entre les congrès confédéraux. Le C.N. préparerait l'année syndicale. Il pourrait se tenir sur trois jours en septembre, ce qui supposerait sa préparation avant les congés.
- l'autre préfère maintenir le régime actuel **des deux réunions chaque année**. La date de septembre évoquée ci-dessus ne paraît pas favorable à cause de la coupure des congés ; la préparation de l'année syndicale peut tout aussi bien se faire en octobre.

● Les méthodes de travail du C.N. doivent être réétudiées afin d'aboutir aux objectifs prévus. Le problème d'un dialogue entre régions et fédérations est important et il convient d'en assurer la possibilité en ne se bloquant pas sur une formule a priori, mais en expérimentant ce qui convient le mieux. La possibilité de travailler en deux groupes fédérations et U.D. a été évoquée, mais il faut prendre garde à ne pas développer involontairement la coupure et rendre plus difficile l'élaboration de positions confédérales par le recours systématique à ce mode de rencontres.

Une proposition d'ordre du jour a été faite pour un Comité national sur trois jours :

une journée : commissions suivant les problèmes ;

une journée : comités des régions et comités des fédérations ;

une journée : synthèse et positions.

5. - Commissions confédérales

Il faut distinguer deux types de commissions, celles qui sont permanentes (économique, politique, internationale, action professionnelle, jeunes, travailleuses, formation, organisation, comité financier) et celles qui sont constituées occasionnellement pour des problèmes spécifiques.

Les premières sont composées actuellement de membres du Conseil confédéral. Ils peuvent se faire accompagner de conseillers techniques avec l'accord du président de ladite commission.

La plupart d'entre elles se réunissent entre les sessions du Conseil confédéral, mais il conviendra de bien préciser devant qui elles doivent rendre compte de leurs travaux : le C.C. ou le B.C. (ou C.E.) ?

Il convient de préciser qu'en dehors des réunions plénières les membres des commissions sont fréquemment réunis en groupes de travail sur des questions spécifiques.

Si on veut leur donner un plus grand rôle, il conviendrait de préciser si elles doivent toutes avoir un président (notamment si la formule de l'élection d'un exécutif de huit ou neuf membres comprenant les responsables de secteur est retenue, car actuellement c'est ce responsable membre du B.C. qui assure à la fois la responsabilité permanente du secteur et la présidence de la commission), qui élit ce président (la commission elle-même ou le C.C. ?) et sur qui repose la responsabilité de convoquer la commission (le président de la commission, le responsable du secteur ou le secrétaire général ?).

CONCLUSIONS

Nous l'avons indiqué au début : aborder le problème des structures confédérales conduit à toucher à de multiples problèmes. Ce rapport d'information, dans cette phase d'élargissement de notre réflexion collective, n'a abordé que ceux jugés essentiels par le C.C. à ce moment de la discussion. Les autres ne seront pas négligés pour autant. Ils seront traités ou approfondis au fur et à mesure qu'il deviendra nécessaire de le faire pour mettre au point les textes des statuts confédéraux et du règlement intérieur. D'ailleurs, certains d'entre eux n'auront à figurer ni dans un texte ni dans l'autre, car ils ressortent de la pratique quotidienne et n'en sont pas moins importants pour cela.

Parmi ces problèmes, notons au passage :

- la représentation des travailleuses dans les différents organismes ;
- celle des jeunes et des vieux travailleurs ;
- les problèmes posés par la double affiliation des cadres et leur représentation ;
- le fonctionnement et le rôle du comité des fédérations ;
- la mise en place éventuelle d'un comité des régions ;
- approfondir le rôle, la place et la composition des commissions confédérales et leurs liens avec le secteur concerné ; même chose pour les groupes de travail ;
- le fonctionnement des secteurs confédéraux, leur regroupement éventuel, la place des secrétaires confédéraux ;
- la structure financière de la confédération.

Nous aurons aussi sans doute à revenir sur toute la question du fédéralisme en liaison avec le rôle de la confédération dans une société moderne à l'échelle européenne, sur le problème de la répartition de la cotisation.

Mais d'ores et déjà, malgré les limites de ce rapport, nous attendons du Congrès confédéral des remarques, des suggestions, la manifestation de préférence de la part des délégués pour telle ou telle hypothèse, des demandes d'éclaircissement sur certains points de ce rapport.

A partir de tout cela, la Commission d'organisation poursuivra ses travaux afin que le Conseil confédéral puisse rapidement soumettre un rapport aux U.D. et fédérations en vue d'un débat approfondi au Comité national.

Tout ce travail est un travail nécessaire. Il ne peut que renforcer encore plus la cohésion de notre organisation en faisant de la mise au point de ses structures et de ses méthodes de travail une construction collective.

Construction collective poursuivie depuis de très nombreuses années, marquée en 1953 par des modifications approfondies remplaçant le B.C. de trente-six membres élus par le Congrès par une représentation nouvelle et plus large des organisations, construction qui s'est depuis modifiée peu à peu en fonction de la vie et des événements et qu'il convient aujourd'hui de revoir pour élarguer ce qui ne correspond plus aux besoins de notre Centrale.

Nous ne saurions mieux faire que de reprendre ce qu'écrivait en 1959 Georges Levard dans l'introduction du rapport d'activité :

« Au fur et à mesure que la C.F.T.C grandit, elle rencontre de nouveaux problèmes. Le développement du nombre de nos équipes militantes rend à la fois plus nécessaire et plus difficile le problème des liaisons internes. On a souvent admiré la cohésion du mouvement — cohésion qui n'empêche pas d'ailleurs une libre expression des préférences personnelles. Elle était facile à assurer dans la période des débuts, elle le devenait moins à mesure que s'étendait le nombre de nos syndicats et de nos fédérations et que s'élargissait le champ de notre recrutement.

« Or, nous sommes convaincus que notre puissance d'action dépend tout autant de notre nombre que de notre accord profond sur toutes les questions essentielles. »

C'est à rendre plus profond cet accord que vise le travail engagé.

Rapport sur les Réformes de structures

ANNEXE

**Extrait de l'introduction
du Rapport d'activité
au 30^e Congrès confédéral 1959**

La C.F.D.T., deuxième organisation Française, ADAPTE SES STRUCTURES A SON DÉVELOPPEMENT

AU fur et à mesure que la C.F.D.T. grandit, elle rencontre de nouveaux problèmes. Le développement du nombre de nos équipes militantes rend à la fois plus nécessaire et plus difficile le problème des liaisons internes. On a souvent admiré la cohésion du mouvement — cohésion qui n'empêche pas d'ailleurs une libre expression des préférences personnelles. Elle était facile à assurer dans la période des débuts, elle le devenait moins à mesure que s'élevait le nombre de nos syndicats et de nos fédérations et que s'élargissait le champ de notre recrutement.

Or, nous sommes convaincus que notre puissance d'action dépend tout autant de notre nombre que de notre accord profond sur toutes les questions essentielles.

Tel était donc l'objectif présenté au conseil confédéral dès son élection en 1957 : faire progresser la C.F.T.C. sur tous les plans à la fois.

Renforcement des liaisons entre échelons de décision

Dans ce sens, un certain nombre de résultats ont été enregistrés. A la suite de diverses réunions d'études, un plan de travail était proposé par le bureau confédéral au conseil de décembre 1957. Les orientations en sont faciles à saisir.

D'une part, on officialisait en quelque sorte l'organisation du travail au sein du secrétariat confédéral. La création de « secteurs fonctionnels » reprenait pour l'essentiel, sauf en ce qui touche le secteur politique, créé à cette occasion, la division du travail et sa répartition au niveau du secrétariat confédéral.

Mais, alors que dans le passé, la coopération entre le secrétariat et les autres mem-

bres du bureau confédéral s'établissait surtout à l'occasion des travaux du bureau confédéral, c'est maintenant dès le stade de l'étude en groupe de travail que la coordination s'établit.

C'est la raison d'être du tandem constitué à la tête de chaque secteur par un membre du bureau confédéral venant du conseil confédéral et un membre du secrétariat général. Si la méthode est féconde, il est évident qu'elle exige davantage de ceux qui ont la responsabilité quotidienne du mouvement. D'ailleurs, se rencontrant plus souvent pour travailler, ils ont moins besoin de se réunir pour délibérer. C'est pourquoi les réunions du bureau confédéral ont lieu désormais toutes les deux semaines. Si dans l'intervalle de ses sessions, des décisions sont à préparer ou à prendre rapidement, le Président et le Secrétaire général peuvent s'appuyer sur les avis du bureau journalier composé des animateurs de chaque groupe fonctionnel.

— Une autre liaison a été renforcée, celle existant entre le bureau confédéral et l'ensemble du mouvement. Problème difficile d'ailleurs puisqu'il s'agit en quelque sorte de mettre à l'unisson les préoccupations nationales interprofessionnelles du bureau confédéral avec celles évidemment fort diverses de nos nombreuses fédérations et de nos Unions départementales. C'est le souci qui avait déjà commandé la réforme des statuts confédéraux en 1953. La création de 22 postes réservés dans le conseil confédéral aux organisations professionnelles et territoriales les plus importantes avait pour objet de donner un poids plus grand dans la décision aux organisations qui supportent le plus lourd fardeau au moment de l'action.

Il ne semble pas qu'on ait trouvé du premier coup la formule idéale. Pour y tendre, nous avons d'une part complété le bureau confédéral qui, depuis le Congrès de 1957, avait un siège disponible et, d'autre part, nous lui avons adjoint trois conseillers techniques. C'est ainsi que le conseil a complété le bureau confédéral en élisant Eugène Descamps et Yves Morel car un deuxième siège avait été rendu libre par le retrait volontaire de Jean Haniquaut, auquel un juste hommage doit être rendu pour son désistement commandé par l'intérêt général du mouvement.

Enfin, le bureau confédéral appelait à participer, à ses travaux, à titre de conseillers trois camarades membres du conseil confédéral dont l'ensemble de compétences

apparaissait utile, j'ai nommé : René Bonety, Gilbert Declercq, Albert Detraz.

C'est donc de cette façon que nous avons travaillé depuis le début de 1958. Il appartient au congrès de dire ce qu'il pense de ces décisions et s'il en approuve les résultats.

Renforcement des liaisons

avec les dirigeants professionnels

et régionaux

Si nous pouvons le cas échéant réunir rapidement un comité des Fédérations pour connaître l'avis des dirigeants des secteurs professionnels, leur expliquer les préoccupations confédérales, leur analyser nos positions et leur faire comprendre nos attitudes, du fait de l'éloignement géographique nous n'avons pas les mêmes facilités du côté de nos dirigeants des régions.

Nous ne pouvons plus faire se rencontrer aisément les dirigeants de ces deux secteurs essentiels du mouvement. C'est pourquoi ces derniers mois, nous avons convoqué dans de brefs délais deux réunions à Bierville : l'une consacrée aux problèmes du chômage, l'autre réservée à un échange de vues et à une réflexion en commun sur les problèmes que la politique pose actuellement au syndicalisme.

Cette sorte de rencontre apparaît précieuse. Elle est à conserver tout en lui gardant un caractère exceptionnel car nous n'ignorons pas qu'il est difficile de quitter soudainement sa région pour venir à Paris en cours de semaine lorsqu'on est convoqué quasiment à l'improviste.

Renforcement de la liaison

avec les adhérents

Sur ce point, nous sommes en progrès constant, tout en demeurant loin d'être satisfaits.

Signalons ici, pour mémoire, le développement régulier de notre travail de formation. Il en est rendu compte dans le corps même de ce rapport et nous n'insisterons pas

ici autrement que pour indiquer que la formation est un moyen essentiel pour faire un ensemble cohérent de tous ceux qui viennent de la C.F.T.C.

Mais, la presse syndicale apparaît bien comme l'instrument primordial de liaison entre la Confédération et la masse des adhérents. Or, il faut voir les choses en face. Nous ne sommes pas encore au moment où chaque adhérent recevra, ne serait-ce qu'une fois par mois, une publication venant de sa Confédération. Les militants n'ont pas encore montré qu'ils avaient compris l'importance de la presse syndicale alors que se multiplient les moyens de rêve et d'évasion : magazine, radio, cinéma, télévision. Tous moyens qui tendent à « désarmer » les travailleurs en endormant leurs réflexes de défense.

Notons cependant pour mesurer les progrès réalisés en deux ans que nos numéros spéciaux sont de mieux en mieux accueillis et diffusés, mais il faudrait d'urgence doubler l'importance de l'effort, en attendant de faire davantage et répéter cet effort chaque mois.

Ajoutons encore que nous avons accru le nombre de nos régions et de nos fédérations qui utilisent des éditions de Syndicalisme Magazine. Cela montre que les progrès sont réels et possibles mais toujours incomplets.

Pour pallier cette carence relative, nous comptons sur nos syndicats qui doivent avoir le souci d'une présence constante auprès de leurs adhérents, tant pour saisir leurs soucis que pour leur parler un langage adapté aux conditions d'existence actuelles.

Sur ce plan aussi, non seulement les progrès techniques de l'édition mais également le « style » moderne des revues à large diffusion doivent nous inciter à aller de l'avant.

Faire une équipe toujours plus large, dynamique, cohérente

Tout cet exposé montre que la C.F.T.C., devenant un ensemble de plus en plus grand, se doit de réviser constamment ses méthodes de travail qui doivent être adaptées à ses tâches immédiates et futures.

Si, en l'occurrence, il est possible de parler de tradition, c'est une tradition de progrès constants qu'il faut évoquer. Le souci du contact est une condition d'un sain réalisme. Garder un esprit ouvert à l'idée de l'évolution des structures syndicales est le moyen de montrer aux jeunes gens que, venant à la C.F.D.T., ils entrent dans une organisation d'avenir.

Si la multiplication même de nos équipes de travail disséminées sur l'ensemble du territoire et dans un nombre croissant de secteurs ne permet plus aux dirigeants de la Confédération d'avoir des contacts suffisamment nombreux avec chacune d'elles pour que les relations de caractère individuel suffisent à tout, c'est à l'organisation de s'adapter pour créer, à d'autres niveaux ou selon d'autres méthodes, des relations satisfaisantes, car une saine démocratie exige que le dialogue puisse toujours s'établir au sein d'un mouvement.

Quoi qu'il en soit du degré de réalisation de tous ces efforts, qu'il soit donc bien compris que nous avons voulu faire de l'ensemble du mouvement, plus précisément de l'ensemble des militants et plus précisément encore de l'ensemble des dirigeants, une équipe fraternelle et sérieusement unie pour faire face aux difficultés que l'actualité ne manquait pas de lui opposer. Ce que cette équipe a fait, nous allons le voir maintenant.

Supplément à « FORMATION » - Bulletin du Militant C.F.D.T. (cftc)
N° 64 - Septembre-Octobre 1965 - C.F.D.T. (cftc) - 26, rue de Montholon, PARIS (9^e)