

## Sommaire

- ① Introduction.
- ② Aide-mémoire du travail d'organisation interne réalisé par la F.G.M. et la C.F.D.T. de 1945 à 1969.
- ③ Description du fonctionnement actuel :
  - Organisation structurelle.
  - Montant et répartition de la cotisation.
- ④ Pour un meilleur support de notre action : Une nouvelle étape dans l'amélioration de nos structures et de leur financement :
  - Adaptation de structures.
  - Evolution et évaluation des besoins financiers.
  - Rôle du professionnel et de l'interprofessionnel.
  - Rôle du permanent.
  - Nouvelle charte financière.

« Cette forme de Société, qui se veut civilisatrice alors qu'elle est avant tout un système annexant les valeurs d'une civilisation qu'elle n'a pas engendrée, est condamnée par nous.

C'est donc en Organisation anticapitaliste que nous avons à ajuster nos comportements, à définir des objectifs et des moyens d'action, afin de permettre l'avènement d'un type de Société socialiste. »

(Extrait du B.M. spécial stratégie.)

« Le but de notre syndicalisme passe par l'action et par le développement de l'Organisation. L'action et le développement sont étroitement liés. Ils sont aussi prioritaires l'un que l'autre. »

« La politique d'action de la F.G.M., élaborée par ses Congrès, et les exigences qui en découlent au plan des Sections d'entreprise, des Unions Métaux et Syndicats, des Unions Fédérales, Branches d'industrie et Trusts, et à l'échelon international, suscitent inévitablement une politique de ressources financières adaptée. »

(Extrait du B.M. spécial organisation.)

FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE

**UNE C. F. D. T.  
plus puissante  
pour  
une action  
plus efficace**

Bi-mensuel N° 307

Décembre 1969

5, RUE MAYRAN — 75 - PARIS (9<sup>e</sup>)  
Tél. : 878-14-50 - 878-91-03 - 526-52-13  
C.C.P. PARIS 537-50

Imprimerie R. Cavillon - Clichy-sous-Bois

Le Directeur-Gérant : J. LANNES

Abonnement : 7 F

BULLETIN DU MILITANT 10-69

# DEUX B.M.: UN DOCUMENT

DANS le cadre des décisions de son Congrès fédéral de 1968 et dans la perspective du Congrès confédéral de 1970, voire de son prochain Congrès de 1971, la F.G.M. a décidé de réaliser deux numéros spéciaux du B.M.:

- le présent, sur les structures et les ressources syndicales ;
- celui à venir, que vous recevrez sous peu, sur la stratégie syndicale.

Les problèmes évoqués dans ces deux B.M. font partie, comme chaque militant le sait, des principales préoccupations de la C.F.D.T. dans le domaine de la réflexion dans le but de préciser les voies et moyens de passage à la Société « de type socialiste » qu'elle veut contribuer à construire.

La F.G.M. a organisé deux consultations : l'une sur la stratégie, l'autre sur la cotisation et les ressources syndicales. Cette méthode, outre l'intérêt des réponses reçues même si elles sont moins nombreuses que nous l'aurions souhaité, a eu aussi pour heureuse conséquence de développer la réflexion dans la F.G.M. au niveau de sections et de syndicats.

Le contenu de ces deux B.M. est lié. C'est un document en deux parties. Préciser les caractéristiques de la Société socialiste que nous désirons serait vain si nous ne posions simultanément le problème des moyens susceptibles d'aider à l'avènement de cette Société. Parmi ces moyens, figure en premier la force de notre Centrale syndicale, force qui doit être dotée d'une organisation interne et de ressources financières lui permettant d'ajuster son action quotidienne à ses perspectives.

Ces deux B.M., nouvel apport de la F.G.M. à la réflexion de la C.F.D.T., doivent contribuer à permettre de faire un pas supplémentaire dans l'élargissement de cette réflexion à la base, et de dégager des applications immédiates pour notre action et nos tâches d'organisation.

A chacun de prendre les initiatives nécessaires pour utiliser cet apport.

*Le Secrétariat National.*

Ce B.M. « Spécial organisation » est :

— le dernier fourni  
aux abonnés 1969

— le premier adressé  
aux abonnés 1970

\*\*

Un deuxième numéro spécial consacré à la stratégie sortira dans quelques jours.

\*

\*\*

Ces deux numéros spéciaux sont complémentaires. Ils forment un tout.

\*

\*\*

Les Militants non abonnés ou réabonnés au B.M. pour 1970 seraient privés d'un document de travail (présenté sous la forme de deux B.M.) sur des problèmes importants dont le Congrès de Mai 1970 débattra.

\*

**RÉABONNEZ-VOUS**

**FAITES ABONNER LES AUTRES**

# 1

# INTRODUCTION

**C**E B.M. sur le thème d'« une C.F.D.T. plus puissante pour une action plus efficace » est particulièrement centré sur les structures et les ressources syndicales.

Son contenu est le résultat du travail réalisé par l'organisme de direction de la F.G.M. : le Conseil Fédéral, dans ses réunions d'octobre 1968, de juin, octobre et décembre 1969.

Les débats du Conseil Fédéral ont été notamment préparés par la Commission fédérale d'organisation lors de ses réunions de juin, septembre et octobre 1969, et la Commission Exécutive fédérale de novembre 1969.

## NOUS NE SOMMES PAS PARTIS DE ZÉRO

Pas plus que nous n'avons l'intention de refaire le monde chaque matin, nous n'avons celle de refaire la C.F.D.T. chaque jour.

C'est pourquoi, lorsque nous nous livrons à l'approfondissement d'un problème, nous avons pour principe de commencer par faire déjà le point sur le travail réalisé et les décisions prises antérieurement.

Il est donc utile de jeter un regard sur le passé, non pas pour vouloir édifier l'avenir à son image, mais pour se remémorer — l'expérience prouve que cela est très souvent nécessaire — les positions prises et le contexte dans lequel elles l'ont été afin de juger, dans la situation présente et prévisible, de l'intérêt ou non, soit de les adapter, soit de les changer.

## DES STRUCTURES, QU'EST-CE QUE C'EST ?

C'est la manière dont les diverses parties d'un tout sont assemblées entre elles. C'est l'harmonie qui permet l'unité de fonctionnement d'un ensemble.

Une Confédération syndicale, un parti politique, une association familiale, un mouvement sont des ensembles dont l'organisation interne de chacun constitue un tout.

Le rôle et les règles de fonctionnement de l'ensemble, et de chacune des parties le composant, doivent être définis. C'est ce qui s'appelle structurer.

Il ne peut y avoir de démocratie réelle sans structure mais toute structure ne concourt pas forcément au développement de la démocratie. Certaines peuvent être antidémocratiques.

Une structure, des structures ne sont pas un but en soi mais un moyen pour atteindre un but. La structuration doit donc être réalisée en tenant compte du contexte et des objectifs poursuivis.

## DES STRUCTURES SYNDICALES, POUR QUOI FAIRE ?

D'essence démocratique, la C.F.D.T. ne peut que concevoir des structures démocratiques :

- Pour donner à l'action son maximum d'efficacité en vue d'atteindre des objectifs ;
- Pour éviter agitation stérile, gaspillage de force et de moyens ;
- Pour permettre à la démocratie d'exister, de fonctionner à tous les échelons de l'Organisation syndicale ;
- Pour développer la participation, la plus large possible, des adhérents et des travailleurs à la définition des objectifs, des moyens d'action et à l'action ;
- Pour réaliser un développement harmonieux de l'ensemble des Organisations constituant la C.F.D.T. par une délimitation du rôle et des moyens propres à chaque échelon et à chaque plan : professionnel - interprofessionnel - confédéral.

Ces raisons d'être des structures syndicales ne signifient pas que les structures en place fonctionnent bien, que des déviations ne se manifestent pas dans le rôle effectivement assumé par l'une ou par l'autre et celui qu'elle devrait réellement remplir, qu'il n'existe pas un danger de parvenir à un ensemble trop lourd et difficile à faire fonctionner, qu'elles ne doivent pas évoluer, être adaptées.

Si notre Organisation doit être fortement structurée, les structures retenues doivent disposer de ressources financières pour pouvoir fonctionner, d'où le problème du montant de la cotisation syndicale et de sa répartition.

## CONNAITRE ET EXPLIQUER LES STRUCTURES SYNDICALES

Des militants ne font aucun effort pour connaître le fonctionnement interne de la C.F.D.T., de l'échelon de l'entreprise au plan national. Certains s'en désintéressent même en se contentant de déclarer qu'il s'agit de « cuisine » interne, de bureaucratie, ou d'un problème des états-majors dont on n'a ni le temps, ni le désir de s'en occuper dans les « boîtes », mis à part — et encore — ce qui concerne directement la section d'entreprise.

Le fonctionnement interne de la C.F.D.T., de chacun de ses échelons, doit, tout comme la stratégie, les objectifs et la conduite de l'action, la politique internationale, syndicalisme et politique, etc., faire l'objet de réflexion, d'approfondissement de la part de tous les militants. Ce problème, s'il est complexe, et donne souvent lieu à des débats passionnés de la part de quelques-uns, ne l'est pas autant que d'autres pour lesquels les militants font un réel effort de connaissance.

Une connaissance approfondie des structures syndicales par l'ensemble des militants permettrait, r... le meilleur travail d'information et d'explication qui pourrait en résulter auprès des adhérents et des travailleurs, de mieux faire comprendre l'utilité des diverses structures de notre Organisation et l'intérêt d'assurer à chacune, suivant son propre rôle, les ressources financières qui lui sont nécessaires.

Notre action et la Classe Ouvrière en seraient les bénéficiaires.

Pour éviter toute confusion et faciliter la compréhension, nous avons, dans ce B.M., sans distinction de date :

- Exprimé toutes les sommes financières en franc d'aujourd'hui ;
- Utilisé les sigles C.F.D.T. et F.G.M. bien que ceux-ci ne soient officiels, respectivement, depuis 1964 et 1965.

2

**AIDE-MÉMOIRE  
DU TRAVAIL D'ORGANISATION INTERNE  
RÉALISÉ PAR LA F.G.M. ET LA C.F.D.T.  
DE 1945 A 1969**

**M**IEUX s'organiser pour mieux agir est un souci permanent.

Cette volonté d'amélioration et d'adaptation de l'organisation interne de la C.F.D.T. s'est souvent concrétisée dans des réunions et tout particulièrement dans des congrès.

Le travail d'hier étant susceptible de faciliter celui d'aujourd'hui et de demain, dont le but est de préciser nos lignes directrices dans lesquelles nous continuerons d'insérer des décisions pratiques, il est utile, voire indispensable, au risque d'être un peu long pour ne pas trop schématiser, de rappeler, depuis la fin de la dernière guerre, l'essentiel des travaux effectués ainsi que des orientations et applications qui en ont résulté.

Notre relation se limitera à la Confédération et à la F.G.M. Mais il va de soi que des efforts ont également été entrepris dans la plupart des autres fédérations et dans les Unions Départementales.

## RÉCAPITULATIF DES ÉTAPES RELATÉES

- 1945 — La F.G.M. parle déjà de Fédération d'industrie... et des Régions et des Branches d'industrie.
- 1946 — Fédération d'industrie ou cartel interfédéral.
- 1948 — Trouver une formule au plan de l'industrie.
- 1949 — Création du S.C.P.V.C. et du timbre confédéral.
- 1950 — Une caisse de grève facultative est créée dans les Métaux.
- 1951 — Notre action dans l'entreprise.
  - Crédit d'un fonds confédéral de solidarité.
- 1954 — Caisse de grève Métaux obligatoire - Généralisation des Unions Métaux.
- 1956 — La Fédération d'industrie tarde trop.
- 1957 — Création du fonds confédéral de développement - Egalité de cotisation aux U.D.
- 1958 — La section syndicale d'entreprise.
- 1960 — Des syndicats plus forts.
- 1961 — Généralisation de la Fédération d'industrie.
- 1962 — S'organiser mieux mais toujours démocratiquement.
- 1963 — Une nouvelle série de mesures confédérales.
  - Idéologie - stratégie - action - organisation forment un tout.
- 1964 — Une part pour la Solidarité syndicale mondiale.
- 1965 — Le Congrès F.G.M. prend diverses décisions.
  - Crédit du F.A.S. et de la C.N.A.P.
  - Etudier l'adaptation des structures dans des perspectives.
- 1967 — Elaborer une charte financière en harmonie avec la réorganisation des structures.
- 1968 — Insertion des ingénieurs et cadres dans la F.G.M.
  - Ressources - structures - syndicalisation.
  - Une part pour les unions locales.
- 1969 — La F.G.M. mène l'enquête.

## **1945 LA F.G.M. PARLE DÉJA DE FÉDÉRATION D'INDUSTRIE...**

« ... Nous ne comprenons pas que des salariés employés dans une même industrie, ayant donc entre eux une série de liens communs les réunissant, ne soient pas réunis ensemble dans une même Fédération. Pour appeler les choses par leur nom, nous trouvons inadmissible que la plupart de nos camarades employés, agents de maîtrise et techniciens soient à la Fédération des Employés et non tous à celle de la Métallurgie. »

« ... Notre seule recherche est un maximum d'efficacité ; nous considérons qu'à l'heure actuelle un nombre considérable de problèmes communs rassemble bien davantage les employés et les ouvriers de chez Renault par exemple, que ces mêmes employés et les employés de banque de la Société Générale. »

### **... ET DES RÉGIONS ET DES BRANCHES D'INDUSTRIE**

« Avec les Comités régionaux, il faut que soient créées, dans notre Fédération, de grandes branches qui caractérisent notre industrie : aviation, automobile, sidérurgie, mécanographie, etc. »

(Extrait du rapport général du Congrès de la Fédération de la Métallurgie en 1945)

## **1946 FÉDÉRATION D'INDUSTRIE OU CARTEL INTERFÉDÉRAL**

La formule de la **Fédération d'industrie**, partagée par de nombreux syndiqués, n'est pas encore celle souhaitée par le Congrès confédéral de 1946. Ce dernier la refuse en soulignant sa préférence pour un cartel interfédéral.

## **1948 TROUVER UNE FORMULE AU PLAN DE L'INDUSTRIE**

Depuis le rejet du Congrès confédéral de 1946, plusieurs syndicats d'employés, techniciens et agents de maîtrise demandèrent leur affiliation à notre Fédération. Le Bureau fédéral de la Métallurgie les affilie mais le Bureau confédéral de cette époque refuse leur affiliation.

Cette situation a pour conséquence d'ouvrir un nouveau débat au Congrès confédéral de 1948. Un premier pas est franchi par l'adoption d'une motion stipulant notamment :

« Affirment l'urgence de la mise au point d'une formule de regroupement professionnel dans le cadre de chaque industrie, qui permettrait la défense sur ce plan des intérêts communs à tous les salariés, tout en garantissant sur le plan interprofessionnel la défense des intérêts propres à chaque catégorie de travailleurs.

Décident de réaliser cette mise au point le plus rapidement possible en partant d'expériences qui seront mises en commun sous le contrôle des fédérations intéressées. »

### **1949 CRÉATION DU S.C.P.V.C. ET DU TIMBRE CONFÉDÉRAL**

Le 25<sup>e</sup> Congrès confédéral, après avoir rappelé que la carte confédérale est obligatoire pour tous les adhérents et qu'elle est la seule preuve officielle de leur appartenance à la C.F.D.T., décide :

- de créer un Service Central de Perception et de Ventilation de la Cotisation (S.C.P.V.C.) ;
- d'instituer un timbre confédéral à commander et à payer au S.C.P.V.C. qui en assurera la ventilation entre la Confédération, la Fédération et l'Union Départementale.

Au moment de l'application, au 1<sup>er</sup> janvier 1950 :

• Le prix du **timbre confédéral** pour les syndicats du secteur privé est de **37 centimes (7 à la Confédération - 15 à la Fédération - 15 à l'U.D.)**. Pour les syndicats des secteurs public et nationalisé, le prix du timbre confédéral comprend les 7 centimes à la Confédération, seulement 7 centimes à l'U.D. et la part fédérale fixée par la Fédération intéressée.

La part payée par les syndicats des secteurs public et nationalisé aux U.D. est donc **inférieure à la moitié** de celle payée par le secteur privé. A partir de 1952, elle sera égale à la moitié.

• La **carte confédérale** coûte 30 centimes dont **25 sont affectés à la Confédération** et 5 à un fonds d'organisation.

Cette situation n'exclut pas plus qu'aujourd'hui, la possibilité pour les U.D. et les Fédérations de recourir à des cotisations supplémentaires, c'est-à-dire non comprises dans le prix d'achat du timbre confédéral.

### **1950 UNE CAISSE DE GRÈVE FACULTATIVE EST CRÉÉE DANS LES MÉTAUX**

Le Bureau fédéral (Organisme correspondant au Conseil fédéral actuel) des 25 et 26 novembre 1950 décide de la création d'une caisse fédérale de grève **facultative** avec démarrage au 1<sup>er</sup> janvier 1951. Cette caisse s'appelle alors « Caisse de Défense Professionnelle ».

### **1951 NOTRE ACTION DANS L'ENTREPRISE**

Le Congrès de la F.G.M., réuni à Grenoble, discute d'un important rapport sur « Notre action dans l'entreprise ». Après avoir développé, sur le thème de « connaître l'entreprise pour la domi-

ner », les principaux problèmes posés dans celle-ci en ce qui concerne son fonctionnement, la connaissance des personnes qui y travaillent, les questions concernant leurs conditions de travail et de salaires, le rapport traite de notre organisation au sein de l'entreprise, c'est-à-dire de la structuration du syndicat dans l'usine. Il aborde également le problème des autres structures : Branches d'industrie - Syndicats - Régions Métaux. Ci-dessous quelques extraits :

### **Une organisation d'ensemble**

« Voir juste, avoir un programme aussi complet que possible ne suffisent pas pour éviter au monde du travail le découragement ou le désintéressement, il faut que ces idées passent, par l'action, dans le domaine des réalités.

Notre Fédération se doit de tenir les deux bouts de la chaîne :

- Etre présente à l'échelon où se rencontrent et travaillent les salariés ;
- S'équiper, se repenser à l'échelon local, régional, fédéral, pour un travail plus à fond des problèmes ouvriers, un soutien plus effectif du militant, des travailleurs dans leur action de tous les jours.

De la base à la tête, avec les échelons que cela comporte, problèmes particuliers remontant pour en faire le problème général ; cascade de mots d'ordre, d'actions à mener, redescendant comme des conséquences logiques des aspirations et désirs des travailleurs.

**Une telle organisation démocratique** demande d'être à la fois souple et forte, rapide et mesurée.

Il appartient à nous de la bâtir. »

### **La Section Syndicale d'Entreprise...**

« La première conséquence logique de telles structures voulant lier la base à la direction de son organisation syndicale, c'est la section d'entreprise.

Elles existent déjà dans certaines régions portant le témoignage du syndicalisme au sein même des entreprises.

**Essai de définition : les sections d'entreprises sont les unités syndicales de base** et doivent rester :

- L'oreille qui entend les désirs, les revendications, les aspirations ;
- La volonté qui calme et oriente, qui secoue parfois ;
- L'intelligence qui mesure le possible et qui cherche les moyens les meilleurs du succès ;
- La conscience qui juge le faux et le vrai ;
- L'autorité qui sait dire « oui » et parfois « non ».

**En un mot, l'instrument d'étude et d'action du syndicat dans l'entreprise.**

Sans section d'entreprise, le syndicat risque fort d'être séparé des réalités journalières, d'être un service technique sans atelier de fabrication. »

### **... Cellule de base organisée**

« Il semble difficile de donner des structures rigides du fait de la diversité, de l'importance des entreprises.

Néanmoins, les lignes ci-dessous pourraient nous guider dans ce travail.

**Des responsables** de chantier, atelier, bureau, service, catégories professionnelles, autant de gens à qui nous devrons faire découvrir leur rôle, leur responsabilité, voire même à trouver parmi nos adhérents ou sympathisants ces responsables, et cela suivant l'importance de l'entreprise, se réunissent en conseil d'entreprise.

Une organisation démocratique voudrait que ce **conseil d'entreprise** soit élu par les **adhérents** des ateliers et bureaux ou catégories professionnelles ou peut-être ratifié par une **Assemblée générale d'entreprise**.

Le **Conseil d'entreprise** nomme dans son sein un **bureau**. L'harmonie de ce bureau résidera dans une représentation proportionnelle des différentes catégories professionnelles. »

### **CRÉATION D'UN FONDS CONFÉDÉRAL DE SOLIDARITÉ**

Le 26<sup>e</sup> Congrès confédéral, à la suite d'un rapport sur les Caisses de défense professionnelle, décide d'instituer un fonds confédéral de solidarité alimenté par une somme de 5 centimes comprise dans le prix du timbre confédéral et payable par tous les adhérents.

Ce fonds, tout en assurant sans tarder un soutien aux adhérents en cas de conflit important, permet de développer l'idée de « Caisse de grève » auprès des adhérents et des travailleurs. Il est l'embryon d'une caisse confédérale de grève.

### **INDEXATION DE PARTS DE LA COTISATION SUR LE S.M.I.G.**

Le 26<sup>e</sup> Congrès confédéral décide également que les parts de la cotisation fédérale, départementale et confédérale seront déterminées comparativement au Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (S.M.I.G.) existant en octobre, selon les pourcentages suivants :

- Le prix de la carte confédérale est fixé au maximum à 50 % de ce salaire ;
- La valeur du timbre confédéral est fixée au maximum à 62,50 % de ce salaire, avec la répartition suivante :
  - U.D. : 25 %
  - Fédération : 25 %
  - Confédération : 12,50 %

En ce qui concerne les sections de cheminots, de gaziers et de fonctionnaires, la valeur du timbre sera établie avec une cotisation départementale de solidarité égale à la part confédérale du timbre.

Dans le cadre de cette orientation, le Comité national confédéral d'octobre fixera chaque année, en valeur absolue, le prix de la carte confédérale et celui du timbre confédéral.

**Pour 1952, les taux suivants ont été retenus :**

- Carte confédérale : 0,30 F
- Timbre confédéral : 0,50 F, avec pour ventilation :
  - Fédération : 0,20
  - U.D. : 0,20 (0,10 pour les secteurs public et nationalisé)
  - Confédération : 0,10

Ce Congrès rappelle par ailleurs que les réformes de structures votées au précédent Congrès confédéral ont voulu un renforcement des possibilités d'action du plan professionnel devant tendre progressivement à la mise en place de permanents professionnels régionaux.

## **1954 CAISSE DE GRÈVE MÉTAUX OBLIGATOIRE GÉNÉRALISATION DES UNIONS MÉTAUX**

Le Congrès de la F.G.M. tenu à Belfort décide :

- de la Caisse de grève obligatoire pour tous les adhérents Métaux à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1956 ;
- de la création des Unions Régionales Métaux comme structure fédérale et fixe à cet effet une cotisation à l'équipement régional Métaux de 40 centimes.

La décision relative aux Unions Régionales Métaux est la suite logique des efforts entrepris « sur le terrain » depuis 1945. Les premiers regroupements régionaux au plan des Métaux se firent sous la dénomination d'Union des Syndicats de la Métallurgie ou de « Régions fédérales » et, dès 1948, de petits congrès régionaux Métaux commencèrent de se tenir.

## **1956 LA FÉDÉRATION D'INDUSTRIE TARDE TROP**

Le Congrès de la F.G.M., réuni à Dunkerque, vote une motion intérieure disant notamment :

« Considérant qu'une solidarité de fait unit les mensuels aux ouvriers d'une même industrie :

- dans les mêmes usines, ayant les mêmes patrons,
- devant les mêmes problèmes d'expansion ou de chômage,
- dans les mêmes conditions de travail et de revendications,
- dans les mêmes luttes,

déclarent indispensable que tous ces « travailleurs » soient groupés dans une FEDERATION D'INDUSTRIE, tout en gardant la faculté de leur vie syndicale et administrative séparée s'ils le désirent... »

« ... Demandent à la Fédération de la Métallurgie d'affilier au même titre que les syndicats ouvriers, les syndicats d'employés, techniciens, agents de maîtrise qui en font la demande.

Invitent les dits syndicats à rejoindre la Fédération de la Métallurgie pour les raisons ci-dessus énoncées... »

## **1957 CRÉATION DU FONDS CONFÉDÉRAL DE DÉVELOPPEMENT ÉGALITÉ DE COTISATION AUX U.D.**

Un rapport intitulé « Organisation et développement du Mouvement » est présenté au 29<sup>e</sup> Congrès confédéral avec des propositions de décisions dans trois domaines :

- Suppression, par étapes, du régime particulier aux syndicats des secteurs nationalisé et public en ce qui concerne la cotisation aux Unions Départementales ;
- Transformation du fonds d'organisation en fonds confédéral de développement ;
- Généralisation de la Fédération d'industrie.

Le Congrès, après étude et délibération, décide :

1. Une politique de rattrapage sur quatre ans (1958-1961) afin que tous les syndicats, qu'ils soient du secteur public, nationalisé ou privé, paient aux U.D., dans le prix du timbre confédéral, une part égale. C'est chose faite depuis 1961.

2. De doter la C.F.D.T. d'un véritable fonds de développement avec modalités de fonctionnement et alimenté, outre par les 5 centimes prélevés sur le prix de la carte pour financer l'ancien fonds d'organisation, par un financement spécial assuré pour les années 1958-1959 et 1960 par les seuls syndicats des secteurs public et

nationalisé (moyen permettant de tendre en même temps à la suppression du régime particulier dont ils bénéficiaient à l'égard de l'interprofessionnel), et, à partir de 1961, par l'ensemble des syndicats confédérés.

3. D'œuvrer à une organisation généralisée de la Confédération sur le plan d'un fédéralisme d'industrie ayant compétence et autorité sur tous les problèmes concernant l'industrie et pour l'ensemble du Pays, et incitait les Fédérations à rechercher entre elles les modalités pratiques afin que, dans un délai de quatre ans, une solution soit effective dans toutes les branches industrielles.

Le Congrès confédéral de 1961 sera saisi, si nécessaire, d'une formule applicable à tous les secteurs qui, à cette date, n'auraient pas réalisé une organisation fédérale d'industrie.

## 1958 LA SECTION SYNDICALE D'ENTREPRISE

Au Congrès fédéral de la Métallurgie, tenu à Paris, un rapport d'organisation « Métallurgiste d'aujourd'hui » insiste particulièrement sur la section syndicale d'entreprise.

« La section syndicale d'entreprise doit devenir, dans notre Fédération, l'élément fondamental de toute notre organisation syndicale.

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

Cela ne sera possible que si, dans les années qui viennent, la section d'entreprise s'organise, se développe en groupe autonome d'action étroitement lié à la vie fédérale par le canal des syndicats, des unions régionales Métaux et des branches industrielles.

En effet,

- C'est dans son entreprise que le métallurgiste subit le poids du régime capitaliste moderne.
- C'est là qu'il subit la pression et la répression patronales.
- C'est là que doit s'exercer son action syndicale la plus forte.
- C'est là que se trouve le fondement du pouvoir de la bourgeoisie.

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

« Jamais on ne dira assez, surtout dans les moments actuels, le rôle irremplaçable, déterminant, fondamental de la section

syndicale d'entreprise, seul moyen de lutter contre la « dévitalisation » des appareils syndicaux classiques et de greffer en pleine vie populaire toute l'organisation syndicale ouvrière. »

Enfin, après avoir souligné la nécessité de la région Métaux, le rapport stipule, lorsqu'il traite de la Fédération, de

« La nécessité vitale dans un pays moderne de ne pas être « borné » à l'échelon régional tout comme d'autres le seraient à l'échelon de l'entreprise, surtout aujourd'hui où les grands problèmes se traitent à l'échelon national sinon international. »

## 1960 DES SYNDICATS PLUS FORTS

A Lyon, le Congrès de la F.G.M. débat, entre autres, d'un rapport intitulé « Pour une action efficace, des structures syndicales efficaces ».

Ce rapport succinct traite de tâches pratiques d'organisation au niveau des structures Métaux : Section syndicale - Syndicat - Union Régionale Métaux - Branche d'industrie et Fédération.

Relevons l'orientation affirmée dans ce rapport : **pas de syndicat Métaux de moins de 30 membres** et l'incitation au regroupement éventuel entre syndicats Métaux pour des raisons de simplification administrative et de meilleure efficacité dans l'action.

## 1961 GÉNÉRALISATION DE LA FÉDÉRATION D'INDUSTRIE

Bien que des accords partiels aient été réalisés, le 31<sup>e</sup> Congrès confédéral eut recours au vote d'une résolution, présentée par la Commission confédérale d'Organisation, contenant diverses dispositions tendant à généraliser les structures fédérales d'industrie au sein de la C.F.D.T. à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1963.

Pour sa part, la F.G.M. avait signé en 1959 un accord avec la Fédération des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise (E.T.A.M.) existant à cette époque. Ce texte avait pour but d'insérer les syndicats E.T.A.M. de la Métallurgie, relevant encore de cette Fédération des E.T.A.M., dans les structures de la F.G.M. tant au plan régional que national.

Parallèlement au regroupement, au plan de la Métallurgie, de tous les E.T.A.M. avec les ouvriers, le problème des ingénieurs et cadres évoluait également.

## 1962 S'ORGANISER MIEUX MAIS TOUJOURS DÉMOCRATIQUEMENT

Sur le thème « Syndicalisme et démocratie », un document de cinq fascicules est soumis au Congrès de la F.G.M. qui se tient à Paris. Le fascicule titré « Démocratie et Vie syndicale » et les

conclusions issues du débat concernent plus particulièrement notre présent travail.

### Démocratie - Discipline - Autorité

« La démocratie n'est pas synonyme d'anarchie, d'absence d'autorité. Elle n'a donc rien de commun avec la pagaille, le laisser-faire. Elle n'est pas contre l'autorité. **La démocratie veut que l'autorité soit issue d'elle et demeure contrôlable par elle.**

**Démocratie syndicale et discipline syndicale ne s'opposent pas.** La démocratie syndicale ayant joué, la discipline syndicale doit suivre. Cette dernière fait partie de la conception d'une authentique démocratie. Plus il y aura de démocrates et de méthodes démocratiques, plus la discipline sera grande. »

### Une conception de la démocratie syndicale

« Notre conception de la démocratie syndicale est caractérisée par :

- la liberté personnelle dans la position et l'élaboration de la décision ;
- la discipline collective et individuelle dans l'application de la décision prise ;
- l'exercice de la responsabilité syndicale de l'adhérent ;
- la détermination de créer les moyens d'action et d'organisation facilitant et soutenant la démocratie dans le syndicalisme. »

### Examen et étude indispensables

« Le Congrès, après avoir reconnu dans la section syndicale d'entreprise (ou d'établissement), la cellule démocratique de base du syndicalisme moderne, estime indispensable :

- **D'examiner** les conséquences de cet état de fait, notamment **les exigences d'organisation, l'exercice du pouvoir syndical, les structures du syndicat**, à l'intérieur de la Fédération et de la Confédération ;
- **D'examiner** les problèmes et les solutions relatifs à **la multiplication des tâches** des responsables des sections d'entreprise ;
- **De développer**, avec audace, **les divers échelons des structures verticales** (inters, branches nationales et internationales) du syndicalisme tout en consolidant ses structures horizontales (syndicats, unions régionales Métaux) et **d'étudier** en conséquence :
  - **La répartition des fonctions** relevant de chaque organisme syndical ;
  - **Le financement et l'équipement** nécessaires à l'efficacité optimum. »

## **1963 UNE NOUVELLE SÉRIE DE MESURES CONFÉDÉRALES**

Un rapport titré « L'Organisation » est présenté au 32<sup>e</sup> Congrès confédéral. Ce rapport, un plan d'ensemble, ne trouve que partiellement l'écho du Congrès.

Les décisions, cependant non négligeables, se résument ainsi :

**1. Intégration du prix de la carte confédérale dans le prix du timbre confédéral en deux étapes : 1<sup>er</sup> janvier 1964 et 1<sup>er</sup> janvier 1965.**

Cette intégration s'est faite sur la moyenne de neuf timbres par carte.

Le pourcentage maximum fixé par le Congrès de 1951, par rapport au S.M.I.G., de la part confédérale dans le prix du timbre, soit 12,5 %, passait ainsi à 18 %.

**2. La part du fonds confédéral de développement passe de 4 à 14 centimes au 1<sup>er</sup> janvier 1964 et à 20 centimes au 1<sup>er</sup> janvier 1965.**

3. Face à l'ensemble des problèmes posés et des solutions préconisées, le Congrès donne la priorité de réalisation au fonds de développement mais, sur le plan de la solidarité, adopte néanmoins une orientation très nette, 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. »

Pratiquement, le Congrès décide, comme première étape, de porter la part du Fonds confédéral de Solidarité de 5 à 11 centimes en 1965.

4. Adoption d'un ensemble de mesures concernant les fédérations : critères de viabilité - plan de regroupement - encassement de la totalité de la cotisation fédérale par le S.C.P.V.C. si certaines conditions sont réunies.

5. Mise sur pied d'une Organisation générale interprofessionnelle des Ingénieurs et Cadres dans le courant de 1964 et affiliation des ingénieurs et cadres à la Fédération d'industrie correspondante.

### **IDÉOLOGIE - STRATÉGIE - ACTION - ORGANISATION FORMENT UN TOUT**

A ce même Congrès confédéral, un autre rapport est présenté sur « les responsabilités présentes et futures de la C.F.D.T. ». Il s'agit d'un document sur les problèmes d'évolution de notre Centrale syndicale.

Le débat se conclut par l'adoption d'une résolution dont les deux derniers paragraphes méritent d'être relatés ici :

« Le Congrès,

Donne mandat au Conseil confédéral de poursuivre les études entreprises, en y associant de nouveau l'ensemble des Organisations afin de préparer les conclusions à tirer de cette prise de conscience des responsabilités du syndicalisme dans le monde moderne, en ce qui concerne la formulation des principes, les statuts, **les structures, la stratégie et les responsabilités internationales** de la C.F.D.T.

Ratifiant les propositions du Conseil confédéral de juin 1962,

Précise que ces travaux devront être menés de telle façon que le Comité national d'avril 1964 puisse être saisi, par le nouveau Conseil confédéral, de propositions concrètes concernant :

Le titre, les statuts, **les objectifs d'organisation et d'action** ; ainsi que du calendrier des réunions des organes statutaires, y compris d'un Congrès extraordinaire au cours du dernier trimestre 1964, qui aurait à se prononcer sur leurs conclusions.»

Le dernier paragraphe, rappelons-le, est le texte de l'amendement présenté par Jean MAIRE, contresigné par 28 délégués, pour la plupart de la Métallurgie, et accepté seulement par 57,1 % des voix représentées au Congrès.

## **1964 UNE PART POUR LA SOLIDARITÉ SYNDICALE MONDIALE**

A la suite du document de travail soumis au Congrès confédéral de 1963 sur les problèmes internationaux, et en particulier sur l'Institut Syndical de Coopération Technique International (I.S.C.T.I.), une résolution est adoptée à l'unanimité aux termes de laquelle un effort financier doit être accepté par l'ensemble des adhérents.

Après avoir émis pour 1964, dans le cadre de cette décision, un timbre spécial à placer par les syndicats auprès des adhérents, le Conseil confédéral propose au Comité national d'octobre 1964 d'inclure une somme de 5 centimes **dans le prix du timbre à compter de 1965**. Cette proposition est acceptée.

Plus tard, cette somme sera portée à 6 centimes pour 1968 et à 7 centimes pour 1969 et 1970.

## **1965 LE CONGRÈS F.G.M. PREND DIVERSES DÉCISIONS**

Au Congrès d'avril 1965 à Paris, un important rapport « Pour une action fédérale plus efficace par le renforcement de nos tâches d'organisation », particulièrement travaillé par la Commission fédérale d'organisation, fait l'objet d'un long débat et de votes.

Ce rapport, le plus complet présenté jusqu'à ce jour à un Congrès de la Fédération, garde dans l'ensemble toute sa valeur.

Après un examen de réalités humaines et industrielles dans la Métallurgie, il

- Passe en revue l'ensemble des structures fédérales : rôle respectif - pouvoir et moyens de chacune, et précise certains aspects ;
- Propose une modification statutaire des organismes de la direction fédérale ;
- Traite de la nécessité d'améliorer la Caisse de Résistance et confirme la perspective F.G.M. d'une Caisse confédérale de grève ;
- Soumet une politique de financement de l'ensemble des activités fédérales.

Le Congrès, après avoir fait siennes les orientations du rapport, prend les décisions pratiques suivantes :

**a) Changement du titre et du sigle de la Fédération**

C'est à ce Congrès que l'appellation fédérale est devenue « Fédération Générale de la Métallurgie » (F.G.M.).

**b) Structures**

— Réduction des organismes de la direction fédérale de 5 à 4 : Congrès - Conseil - Commission Exécutive - Secrétariat national et modification de la composition du Conseil et de la Commission Exécutive.

— Tenue du Congrès fédéral tous les 3 ans au lieu de tous les 2 ans. Annuel de 1945 à 1952, le Congrès était bisannuel depuis 1952.

— Création de nouvelles régions Métaux.

— Découpage de toutes les activités industrielles relevant de la Métallurgie en 6 Unions Fédérales : Sidérurgie - Construction Electrique et Electronique - Aérospatiale - Automobile - Equipment pour l'Industrie - Mécanique générale, avec création de Branches d'industrie à l'intérieur de chacune d'elles au fur et à mesure des nécessités. La structure dénommée « Inter C.F.D.T. » dans notre jargon syndical est confirmée comme un besoin.

**c) Caisse de Résistance (C.R.)**

— Maintien du taux de cotisation minimum obligatoire (application 1) à la Caisse de Résistance F.G.M. à 42 centimes.

— Création, à partir de janvier 1966, d'un 2<sup>e</sup> taux de cotisation à la C.R. (1,25 F). L'adhésion facultative à ce taux donnant droit à une prestation journalière de 10 F doit être collective, c'est-à-dire syndicat par syndicat.

- Mandat est donné pour l'étude :
  - d'un 3<sup>e</sup> taux facultatif ;
  - de solutions permettant d'assurer la défense des militants sur le plan juridique et financier contre les brimades patronales ;
  - d'aménagement du délai de carence pour bénéficier des prestations.

#### **d) Financement des activités métaux**

— Le Congrès s'est montré particulièrement prudent quant à la première étape d'application pratique des orientations retenues en décidant une majoration des parts Métaux (Caisse de Résistance exclue), pour les années 1967 et 1968, comprise entre 25 et 30 centimes au total, les parts ne subissant aucune augmentation pour l'année 1966.

Soulignons, pour ce qui est de la méthode, que le Congrès a, en fait, pris une décision de financement des activités relevant de sa compétence directe pour 3 ans.

— Ouverture de larges discussions au sein des syndicats Métaux sur les ressources syndicales actuelles et futures, et plus particulièrement sur le montant de la cotisation de base et le financement des activités à tous les échelons de l'Organisation.

#### **CRÉATION DU F.A.C. ET DE LA C.N.A.P.**

Le 33<sup>e</sup> Congrès confédéral, tenu en novembre 1965, a encore le privilège d'un rapport « sur les problèmes d'organisation ». Celui-ci traite :

- de la Caisse confédérale de résistance ;
- du Fonds confédéral de développement ;
- des structures, notamment à l'échelon de la direction confédérale.

Les décisions du Congrès sur les deux premiers points sont les suivantes :

##### **1. Adoption de la politique proposée en matière de Caisse de Résistance, soit :**

— La transformation du Fonds de Solidarité, créé par le Congrès confédéral de 1951 en un Fonds confédéral d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale, appelé communément « Fonds d'Action Syndicale » (F.A.S.).

Le F.A.S. concerne toutes les Organisations confédérées. Il donnera droit au versement de prestations et se développera progressivement pour être en mesure de fusionner avec la C.N.A.P. dans une caisse confédérale ;

— La création de la « Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale » (C.N.A.P.) par la fusion libre des

Caisses de Résistance actuellement existantes dans la C.F.D.T. et la possibilité d'adhésion d'autres Organisations confédérées.

**Ces décisions entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 1966.**

2. La part du Fonds confédéral de développement dans le prix du timbre reste fixée à 20 centimes pour 1966 et les années suivantes.

### **ÉTUDIER L'ADAPTATION DES STRUCTURES DANS DES PERSPECTIVES**

La décision du Congrès confédéral sur le problème des structures donne lieu à une résolution qui fixe un cadre de travail. Ce texte n'étant pas étranger aux travaux en cours pour le Congrès confédéral de 1970, nous le reproduisons presque intégralement ci-dessous :

« Le 33<sup>e</sup> Congrès confédéral,

Après étude et discussion du rapport sur les problèmes d'organisation et de structures, mandate les organismes confédéraux pour poursuivre l'étude et la recherche en vue de l'adaptation des structures confédérales dans les perspectives suivantes :

- Equilibrer la représentation de l'Interprofessionnel et du Professionnel au sein du Conseil confédéral ;
- Alléger le nombre des organismes statutaires ;
- Préciser la responsabilité de chacun de ces organismes dans l'élaboration, la prise de décision, l'exécution et le contrôle ;
- Accentuer la coordination entre : secteurs, commissions et instances délibératives.

Ces travaux devront être menés avec la volonté :

- de préciser les domaines où la Confédération d'une part, les Fédérations et Unions Départementales d'autre part, pourront respectivement exercer leurs prérogatives face aux problèmes généraux ou de caractère professionnel ;
- de respecter la personnalité des Organisations confédérées dans un souci de permettre la confrontation indispensable à toute vie démocratique ;
- de rechercher comment réaliser, au niveau de la direction confédérale, la responsabilité collective et l'unité de direction, garanties de l'efficacité de l'action, étant précisée ou rappelée la nécessaire spécialisation des membres de la direction confédérale voulue par les tâches multiples et la diversité des problèmes auxquels la Confédération doit faire face.

Cette recherche ne doit préjuger en rien de la décision du Congrès confédéral qui sera saisi de la question.

Ces études et recherches seront faites en associant les Organisations (Syndicats, U.D., U.R., Fédérations) à ce travail afin

de soumettre à la décision du Congrès 1967 un projet de réforme des statuts avec application immédiate.

Ces études porteront également sur le rôle des plans interprofessionnel et professionnel ainsi que leur liaison... »

Le Congrès confédéral de 1967 n'ayant pu délibérer de ces problèmes, c'est celui de 1970 qui le fera.

## **1967 ÉLABORER UNE CHARTE FINANCIÈRE EN HARMONIE AVEC LA RÉORGANISATION DES STRUCTURES**

C'est ce que décidait le 34<sup>e</sup> Congrès confédéral :

« ... Prend acte du projet d'étude d'une nouvelle charte financière applicable à l'ensemble de la Confédération et de ses Organisations affiliées, assurant à tous les niveaux des moyens financiers aptes à développer un syndicalisme de masse, lequel projet devrait aboutir au Congrès de 1969. »

« ... Le travail d'études devra être effectué en harmonie avec la recherche du Conseil confédéral pour la réorganisation des structures et la répartition des responsabilités entre le professionnel et l'interprofessionnel. »

D'autre part, le 34<sup>e</sup> Congrès confédéral fixe la cotisation au Fonds confédéral de Développement à 21 centimes à partir de 1969 et une Commission du Congrès étudie les problèmes d'implantation et de développement.

## **1968 INSERTION DES INGÉNIEURS ET CADRES DANS LA F.G.M.**

Si l'insertion des E.T.A.M. dans la F.G.M. est très développée, le Congrès fédéral de 1968, tenu à Rouen, insiste à la fois sur une insertion encore plus généralisée et sur la nécessité d'un renouveau dans l'animation et l'action particulière des Mensuels sur leurs problèmes spécifiques.

En ce qui concerne les ingénieurs et cadres, le rapport général souligne :

« En janvier 1965, la F.G.M. discutait avec des représentants de la Fédération des Cadres « sur la transformation fondamentale que représentait l'insertion des cadres dans la vie des fédérations d'industrie » et des moyens propres à favoriser cette insertion.

Des discussions, on est passé de part et d'autre aux actes, et un certain nombre d'événements ont marqué concrètement ces orientations... »

« A diverses reprises, la F.G.M., tant par son Conseil que par ses organismes dirigeants, a elle-même précisé sa propre conception de l'action syndicale des cadres en son sein.

On pourrait résumer cette position en cinq points :

1. L'option prise par la F.G.M. (Conseils F.G.M. octobre 1965 et février 1966) vise la recherche d'une **adhésion massive du milieu Cadre** à notre syndicalisme fédéral.

2. L'objectif final est l'insertion totale de **toutes les catégories** de personnel dans **tous les échelons** des structures syndicales.

3. Les moyens et les méthodes à adopter et à mettre en œuvre doivent tenir compte des **réalités** et de la **diversité** des situations tant au niveau des mentalités que des structures.

4. La mise au point des formes pratiques sera toujours faite en étroite liaison entre les différents responsables, à tous les niveaux de la Fédération, et les intéressés.

5. Tous les cas particuliers feront l'objet de discussions appropriées et de solutions adaptées aux cas concrets. »

La situation continuant d'évoluer favorablement, une nouvelle étape était franchie en **septembre 1969** avec la **création de l'Union Nationale des Ingénieurs et Cadres des Industries Métallurgiques (U.N.I.C.I.M.)** au sein de la F.G.M.

### RESSOURCES - STRUCTURES - SYNDICALISATION

Au même Congrès confédéral, un rapport « Objectifs et moyens d'une politique fédérale en matière d'organisation » est présenté simultanément à deux autres rapports sur les objectifs et moyens d'une politique fédérale en matière d'action revendicative et d'action internationale.

Ce rapport, tout en prolongeant les travaux du Congrès F.G.M. de 1965, est étroitement lié aux rapports « Action revendicative » et « Action internationale » de 1968 **tant il est vrai que l'action syndicale, sans ce support qu'est l'organisation interne de notre syndicalisme, serait un vain mot.**

La résolution issue des débats sur ce rapport mérite, bien que déjà publiée dans notre B.M., d'être rappelée en grande partie ci-dessous :

#### Développer l'esprit syndical

« Conscient que le syndicalisme français repose sur une minorité de syndiqués, le Congrès de la F.G.M. de 1968, réuni à Rouen, décide d'intensifier ses efforts pour développer l'esprit syndical dans le Pays.

Pour ce faire, le Congrès estime qu'un large **dialogue** doit s'intensifier **avec tous les travailleurs** de quelques catégories ou professions auxquelles ils appartiennent. Dialogue permanent permettant la **prise de conscience par la réflexion, la participation et l'adhésion.**

Pour favoriser le développement d'un syndicalisme de masse, le plus grand nombre de travailleurs devra toujours être associé

**aux décisions** tant en matière de revendications et d'action qu'en matière d'organisation. »

#### **Améliorer structures et ressources**

« Le Congrès considère nécessaire de parvenir à :

- **un développement harmonieux des structures syndicales** pour permettre à chacun d'exercer pleinement ses responsabilités ;
- **l'élargissement et au renouvellement des responsables** ;
- **assurer davantage de ressources** à l'action syndicale et plus spécialement aux structures de base. »

#### **Ouvrir et alimenter un large débat**

« Dans cette perspective, le Congrès :

...  
**Décide** l'ouverture d'un large débat **dans toute la F.G.M.**, de la section d'entreprise au Conseil fédéral, sur les structures et les ressources syndicales.

**Demande** que ce travail soit réalisé avec celui qu'entreprend la Confédération sur les mêmes problèmes pour débats au Congrès confédéral de 1970. »

#### **UNE PART POUR LES UNIONES LOCALES**

Le Comité national confédéral d'octobre 1968 décide d'inclure 5 centimes dans le prix du timbre confédéral au profit de l'Union locale ou de la Section interprofessionnelle de base (peu importe le nom).

Cette somme sera ristournée aux U.D. avec leur propre part.

### **1969 LA F.G.M. MÈNE L'ENQUÊTE**

Dans le cadre des décisions de son Congrès de 1968 et dans la perspective de débats à venir, la F.G.M. a lancé au cours du premier semestre 1969 une enquête-débat sur les ressources syndicales.

Cette enquête a été réalisée à l'aide d'un encart spécial avec questionnaire dans la « Voix des Métaux » de mars 1969. Outre la diffusion faite par le canal de notre journal fédéral, cet encart a fait l'objet d'un tiré à part supplémentaire de 55.000 exemplaires. Deux affichettes ont également été mises à la disposition des sections.

A notre connaissance, les sections se sont très inégalement préoccupées de cette enquête. D'autre part, malgré la mise au point d'un questionnaire individuel facile à exploiter, et la transmission d'une grille de dépouillement aux sections, peu de réponses sont parvenues à la Fédération. En effet, nous savons aussi que le nombre des sections ayant fait l'effort de réaliser l'enquête auprès des adhérents et travailleurs est nettement plus élevé que celui des réponses reçues.

Les réponses<sup>1</sup> parvenues au Secrétariat national représentent environ 1% des effectifs de la F.G.M. et 3% du nombre des sections d'entreprise. Ces sections, auxquelles nous adressons nos remerciements au nom de tous, sont situées dans 12 départements plus la région parisienne : Calvados - Doubs - Drôme - Haute-Garonne - Ille-et-Vilaine - Loire - Manche - Basses-Pyrénées - Rhône - Saône-et-Loire - Sarthe - Territoire de Belfort.

### Les principaux résultats

- 79 % se prononcent pour une cotisation **proportionnelle au salaire gagné**.
- 86 % pensent toutefois que la cotisation ne doit pas être **perçue sur les primes et le 13<sup>e</sup> mois**.
- 75 % estiment que la cotisation doit suivre l'évolution de leur **salaire**.
- 62,5 % accepteraient de verser une cotisation mensuelle égale à **une heure** de leur salaire.
- 37,5 % accepteraient de verser une cotisation mensuelle **supérieure à une heure** de leur salaire, soit :
  - 10,70 % : **1 h 15 de leur salaire** ;
  - 13,90 % : **1 h 30 de leur salaire** ;
  - 9,80 % : **2 heures de leur salaire** ;
  - 3,10 % : **plus de 2 heures de leur salaire**.
- Perception de la cotisation par **prélèvement direct** sur le salaire
  - 45 % y seraient favorables ;
  - 55 % ne le sont pas.
- **Connais-tu l'utilisation** de ta cotisation syndicale ?
  - 60 % répondent oui ;
  - 40 % répondent non ou connaissance insuffisante.
- Combien accepterais-tu de verser par mois pour la **part Caisse de Résistance** ?
  - 43 % : **1/4 d'heure de salaire** ;
  - 41 % : **1/2 heure de salaire** ;
  - 3 % : **3/4 d'heure de salaire** ;
  - 10 % : **1 heure de salaire** ;
  - 3 % : **1 heure 15 de salaire**.
- A la question « Les patrons ayant le droit de déduire leurs cotisations syndicales de leur bénéfice imposable (en les insérant dans les frais généraux), serait-il normal que les entreprises soient obligées de verser la **même contribution à un fonds commun** à répartir entre les syndicats de salariés ?
  - 64 % répondent oui ;
  - 36 % répondent non.

Si les conclusions de cette enquête, vu sa faible assiette, ne peuvent être systématiquement interprétées comme traduisant la pensée de la majorité des adhérents de la F.G.M. et des travailleurs, la répartition des réponses au sein de la F.G.M. et de la Métallurgie permet néanmoins d'en considérer les résultats comme un sondage intéressant.

# 3

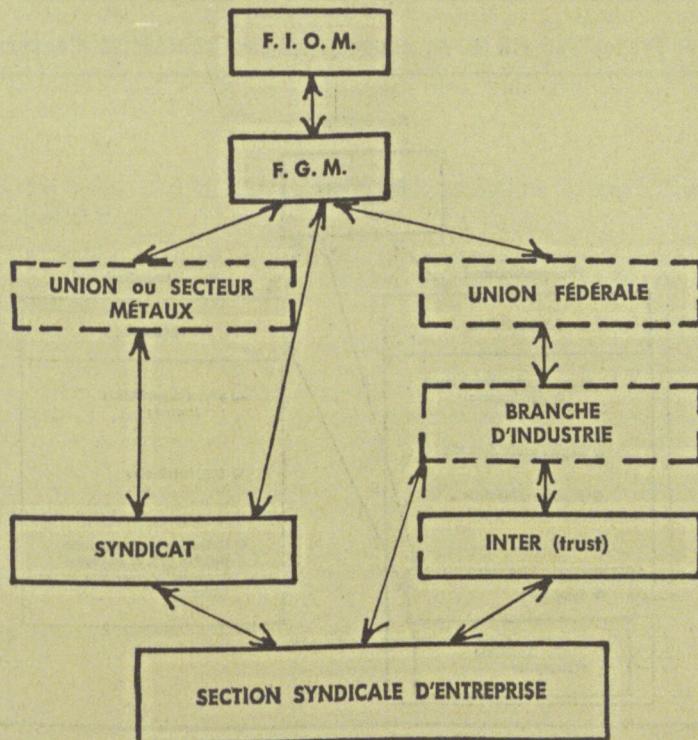
## DESCRIPTION DU FONCTIONNEMENT ACTUEL

1. ORGANISATION STRUCTURELLE
2. MONTANT ET REPARTITION DE LA COTISATION

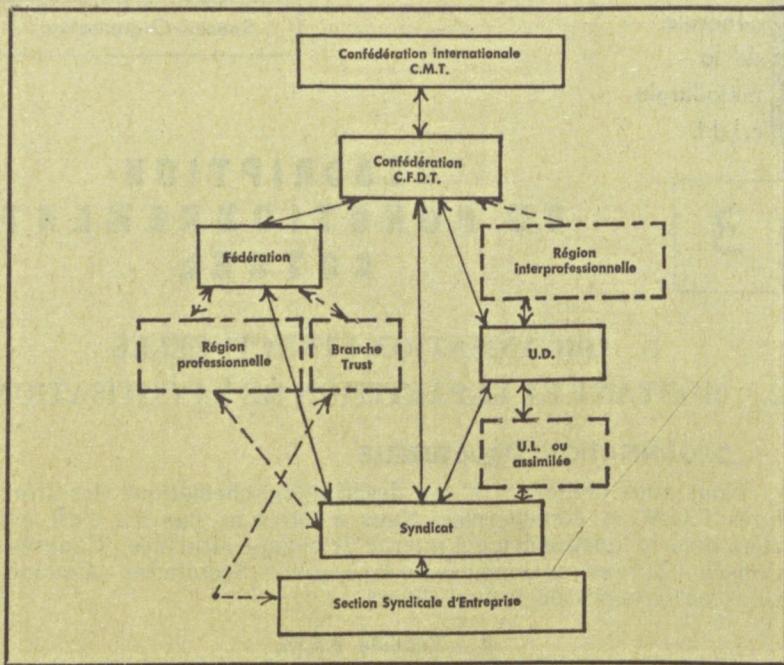
### 1. ORGANISATION STRUCTURELLE

Nous nous limiterons à une description schématique des structures F.G.M. et confédérales. Nous n'entrerons pas ici, c'est évident, dans le fonctionnement interne de chaque structure : Congrès - Conseil - Bureau ou Commission Exécutive - Secrétariat - Commissions ou Groupes de travail divers.

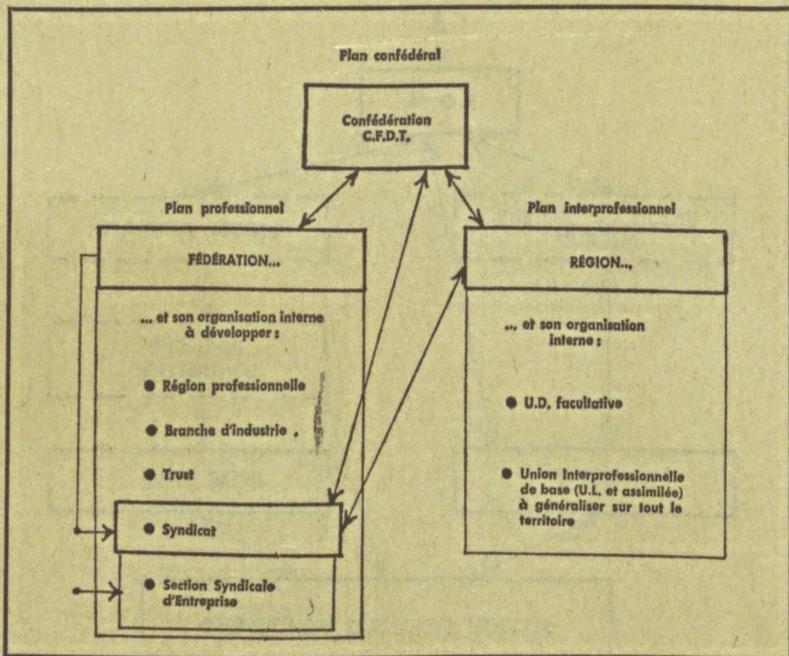
A - Schéma F.G.M.



## B - Schéma confédéral actuel d'ensemble



## C. - Proposition F.G.M. de nouveau schéma confédéral d'ensemble



*Ces schémas appellent notamment les quelques précisions suivantes :*

### **SCHEMA F.G.M.**

- Les Syndicats à champ industriel et géographique, exemple : sidérurgie lorraine, aéronautique région parisienne doivent être en liaison directe non seulement avec l'Union ou le Secteur régional Métaux mais aussi avec la Branche d'industrie ou l'Union Fédérale correspondante. Si ces cas particuliers n'ont pas donné lieu au tracé d'une flèche reliant Syndicat - Branche ou U.F., il ne faut pas perdre de vue cet aspect.
- L'Union Régionale Métaux et l'Union Fédérale de Branches d'industrie sont à considérer comme structure de décentralisation de la F.G.M. Le fascicule 4 « aborde » de cette question.

### **SCHEMA CONFEDERAL ACTUEL D'ENSEMBLE**

- La région interprofessionnelle est inégalement développée. Elle est, dans l'ensemble, à l'état embryonnaire. Ce n'est pas elle, mais l'U.D. qui a un pouvoir identique à la Fédération, à l'intérieur de la Confédération, notamment pour les votes au Comité National Confédéral.
- L'Union Locale ou assimilée est facultative ; cette structure est développée mais non généralisée.
- L'organisation interne des Fédérations, c'est-à-dire des structures intermédiaires entre le Secrétariat national et la Section d'entreprise et le syndicat, est très inégale en ce qui concerne les Régions professionnelles et les Branches d'industrie. La situation se présente différemment aussi entre les Fédérations des trois grands secteurs : privé - nationalisé - public.

### **PROPOSITION F.G.M. DE NOUVEAU SCHEMA CONFEDERAL D'ENSEMBLE**

- La Région devient la structure interprofessionnelle à dimension politique, l'U.D. facultative, et l'Union Interprofessionnelle de base pratiquement obligatoire.
- Trois grands plans sont établis : professionnel - interprofessionnel - confédéral. C'est aussi sur la base de ces trois plans que devrait s'élaborer la politique financière, Fédération - Région et Confédération reposant sur la même base : le Syndicat. Nous posons, toutefois, le problème de la poursuite de la réflexion sur le pouvoir de la Section syndicale d'entreprise au niveau de notre schéma d'ensemble, et non pas seulement au plan des Branches d'industrie où la situation paraît plus facile à solutionner.
- Fédérations d'industrie et Régions interprofessionnelles avec leur organisation interne constituent les deux piliers de la Confédération.

Ces divers aspects sont développés dans le fascicule 4.

**EVOLUTION DU PRIX D'ACHAT DU TIMBRE CONFEDERAL ET DU TIMBRE METAUX**

	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970
Prix d'achat du timbre confédéral .....	0,91	0,97	1,01	1,06	1,32	1,60	2,00	2,04	2,16	2,30	2,58	2,85
Prix d'achat du timbre Métaux .....	1,85	1,95	2,00	2,10	2,35	2,65	3,05	3,09	3,36	3,68	4,06	4,43
<b>Décomposition du timbre Métaux (1<sup>er</sup> taux caisse de grève)</b>												
— Confédération (compris Solidarité Syndicale Mondiale) .....	0,18	0,20	0,20	0,22	0,27	0,37	0,53	0,53	0,55	0,58	0,62	0,67
— Fonds Confédéral de Développement .....	—	—	—	0,04	0,04	0,14	0,20	0,20	0,20	0,20	0,21	0,21
— Union Départementale .....	0,34	0,36	0,38	0,37	0,46	0,52	0,58	0,58	0,61	0,64	0,68	0,74
— U.L. ou assimilée .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0,05	0,05
● Total non Métaux .....	0,52	0,56	0,58	0,63	0,77	1,03	1,31	1,31	1,36	1,42	1,56	1,67
— F.G.M. (budget y compris cotisation internationale) .....	0,34	0,35	0,37	0,38	0,44	0,46	0,52	0,52	0,58	0,64	0,68	0,71
— Journal V.M. .....	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,13	0,14	0,14	0,14
— Décentralisation F.G.M. (Unions Métaux - Branches - Trusts - Fonds développement) .....	0,40	0,45	0,46	0,50	0,55	0,57	0,57	0,57	0,68	0,79	0,84	0,87
● Total Métaux .....	0,86	0,92	0,95	1,00	1,11	1,15	1,21	1,21	1,39	1,57	1,66	1,72
— Caisse de grève 1 <sup>er</sup> taux (C.N.A.P. - F.A.S.) .....	0,47	0,47	0,47	0,47	0,47	0,47	0,53	0,57	0,61	0,69	0,84	1,04
Dans prix timbre Métaux :												
— % part totale Métaux .....	46,5	47,2	47,5	47,6	47,2	43,4	39,7	40,4	41,4	42,7	40,9	38,8
— % part F.G.M. (budget fédéral) ....	18,3	17,9	18,5	18	18,7	17,3	17	16,8	17,2	17,3	16,7	16

## UN TABLEAU REVELATEUR

Evolution des principales parts de la cotisation sur 6 et 12 ans : 1964 - 1970 par rapport à 1959 base 100 (1).

	1959	1964	1970
— Prix du timbre confédéral ....	100	163,5	279
— Prix du timbre Métaux .....	100	138,5	226
— Part de la Confédération :			
● part S.S.M. incluse (2) .....	100	151,5	231
● part S.S.M. exclue .....	100	151,5	207
— Ensemble			
des parts NON Métaux (3) ..	100	174,5	265
— Ensemble des parts Métaux (3)	100	134	200
— Part F.G.M. (budget) .....	100	135 (4)	209 (4)
— Part U.D. .....	100	153	217,5 (5)
— Part Caisse de grève .....	100	100	221

(1) La carte confédérale annuelle est gratuite depuis 1965 (maintenant, il s'agit d'un carnet valable pour 5 ans). La carte coûtait 1 F en 1959 et 1,25 F en 1963. L'argent ainsi recueilli était quasi totalement attribué au budget confédéral. Le montant de la carte a été incorporé dans le prix du timbre en deux fois : 1964 et 1965 sur la base de 9 timbres par carte. La première étape a consisté à fixer le prix de la carte 1964 à 0,60 F et à intégrer 8 centimes dans le prix du timbre confédéral 1964.

Pour l'élaboration des indices ci-dessus, nous avons intégré le prix de la carte confédérale dans le prix du timbre de 1959 et de 1964.

(2) La Solidarité Syndicale Mondiale (S.S.M.) date de 1965. Elle est, en fait, une ressource confédérale destinée à l'action internationale.

(3) Part Caisse de grève exclue.

(4) La part fédérale est la même que celle des U.D., part U.L. non comprise. L'indice inférieur pour la F.G.M. provient d'une ristourne faite par elle sur sa propre part aux autres parts métal (Unions Métaux - Branches - Fonds général de développement).

(5) Sans compter la part U.L., lorsque celle-ci n'a pas été reversée par les U.D. aux caisses des U.L. — ce qui est malheureusement le cas le plus fréquent — l'indice de 1970 passe à 232.

La caisse de grève mise à part, il ressort que :

— **Le prix du timbre Métaux, l'ensemble des parts Métaux, la part F.G.M. (budget) ont les plus mauvais indices.** La S.S.M. étant une ressource couvrant des activités confédérales, il est équitable de la prendre en considération pour le calcul de l'indice de la part confédérale. C'est pourquoi l'indice 231 doit être retenu en 1970.

— **L'ensemble des parts non Métaux, la part de la Confédération, la part U.D. ont des indices de progression supérieurs à ceux des diverses parts Métaux.**

## 2. MONTANT ET RÉPARTITION DE LA COTISATION

Les chiffres publiés dans cette partie sont significatifs, qu'ils le soient en valeur absolue, en pourcentage ou en indice.

Les tableaux ci-contre permettent également de conclure :

— La **part F.G.M. (budget)** en pourcentage dans le prix du timbre Métaux passe de **18,3 en 1959 à 16 % en 1970** en atteignant une pointe de 18,7 en 1963. La tendance à la baisse se manifeste surtout en 1969 et 1970.

— L'**ensemble des parts destinées aux Métaux**, dans le prix du timbre Métaux, passe en pourcentage de **46,5 en 1959 à 38,8 en 1970** avec une pointe de 47,6 en 1962. Même tendance à la baisse que la part du budget F.G.M. en 1969 et 1970.

— La **part U.D.** a varié en pourcentage d'une façon **identique** à celle de la **part du budget F.G.M. sauf**, dans le cas où la **part U.L.** a été « confisquée » au profit de l'U.D., **en 1969 et en 1970** et du fait également des **3 centimes abandonnés en 1970 par la F.G.M.** aux autres parts Métaux par suite des difficultés rencontrées à la base.

— La part de la Confédération, toujours en pourcentage, **Solidarité Syndicale Mondiale incluse**, passe dans le prix du timbre Métaux de **14,7 en 1959 à 15,1 en 1970** avec une progression allant jusqu'à 17,3 en 1965. Depuis 1965, cette part a diminué progressivement.

— La **part du Fonds confédéral de développement** passe dans le prix du timbre Métaux par les pourcentages suivants : **0 en 1959 - 1,7 en 1963 - 5,2 en 1964 -** et depuis une tendance à la baisse : **5,1 en 1969 et 4,7 en 1970.**

— La **part Caisse de grève**, 1<sup>er</sup> taux, toujours dans le prix du timbre Métaux, passe de **25,4 % en 1959 à 17,4 % en 1964** et remonte depuis progressivement : **20,7 % en 1969 et 23,7 % en 1970.**

### Les parts Métaux s'amenuisent

En résumé, ce sont notamment la progression de la part du Fonds confédéral de développement, la revalorisation de la Caisse de grève, la création d'une part U.L. qui ont eu pour **conséquences pratiques**, ces dernières années, **de réduire les parts Métaux.** Autre constatation, la part **Caisse de grève**, c'est-à-dire des services aux adhérents, représente, en 1970, **presque le quart du prix du timbre Métaux.**

Cette part Caisse de grève, en application des décisions du Congrès Confédéral et du plan de rattrapage Métallurgie, passera pour le 1<sup>er</sup> taux en valeur absolue, par progression annuelle de 1,04 en 1970 à 2 F en 1974, soit une augmentation de 96 centimes pour les quatre années à venir (1971-1974). Volontairement, pour ne pas alourdir, nous n'avons pas intégré dans nos tableaux et commentaires les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> taux de la Caisse de grève respectivement en vigueur depuis 1966 et 1969.

On comprendra mieux, face à cette situation, dans laquelle il ne faut surtout pas omettre d'inclure la diminution de parts non comprises dans le prix du timbre pour de nombreux syndicats et Sections syndicales d'entreprise, que la F.G.M. condamne sévèrement, depuis plusieurs années, notamment lors des débats des Comités Nationaux Confédéraux et des Conseils Confédéraux, la politique de cotisation pratiquée par la Confédération.

Ces divers éléments apportent un démenti flagrant à certaines affirmations actuellement répandues dans l'Organisation à l'égard de notre Fédération. La vérité toute nue qui sort des chiffres cités dans ce fascicule nous permet de cataloguer ces affirmations des plus erronées.

### Les cotisations supplémentaires

Nous avons seulement développé ici le problème du prix d'achat du timbre confédéral et Métaux. Mais chacun sait qu'il existe ici ou là des cotisations supplémentaires. Le principe de telles cotisations n'est, pour nous, pas condamnable.

Nous publierons ultérieurement une information sur ces cotisations supplémentaires avec une série d'exemples, ce qui permettra de se faire une idée plus précise encore des parts Métaux ou non Métaux réelles au niveau des régions ou localités, et de dégager ainsi la cotisation effectivement versée au plan professionnel (Métaux pour nous) et au plan interprofessionnel (Région - U.D. - U.L. ou assimilée).

### Qui décide des cotisations

Les parts comprises dans le prix du timbre confédéral pour la Confédération (**budget - S.S.M.**), la Fédération et l'U.D. sont fixées chaque année par le Comité National Confédéral d'octobre, c'est-à-dire en fait par les Fédérations et les U.D. car ce sont elles qui votent.

La part du **Fonds Confédéral de Développement** est décidée par le Congrès confédéral donc par les **Syndicats**.

Le **prix du timbre Métaux**, comprenant celui du timbre confédéral et des parts supplémentaires, est arrêté par le **Conseil Fédéral** dans le cadre des décisions des Congrès fédéraux (**Syndicats**).

Les parts **F.A.S. - C.N.A.P.** découlent d'un cadre précis déterminé par le Congrès confédéral (**Syndicats**) mais la somme en est fixée pour le **F.A.S. par le Conseil Confédéral et pour la C.N.A.P. par l'Assemblée générale de cette caisse**, composée des seules Organisations participantes à celle-ci.

Outre cela, **chaque autre structure** de la C.F.D.T. (Organisation confédérée) a le droit de décider de **sa propre part** de cotisation.

Nous proposons, pour l'avenir, que la cotisation dans son ensemble : confédérale, professionnelle et interprofessionnelle soit fixée par la même structure et une structure de base : le Syndicat.

- « Ce serait une erreur de croire que l'évolution ne consiste qu'en un changement de titre et de statuts. Ce changement doit amener de profondes transformations au sein de notre Confédération et de ses Organisations tant dans leurs méthodes d'action que dans leurs méthodes d'organisation. »

(Extrait du rapport général  
au Congrès F.G.M. de 1965)

- « La difficulté de réussir ne fait qu'ajouter à la nécessité d'entreprendre. »

(BEAUMARCHAIS)

- « Le traditionaliste est celui qui manque du sens de l'histoire. Il ignore qu'il existe des évolutions irréversibles. »

(J. LACROIX)

4

**POUR UN MEILLEUR SUPPORT  
DE NOTRE ACTION :  
UNE NOUVELLE ÉTAPE DANS L'AMÉLIORATION  
DE NOS STRUCTURES ET DE LEUR FINANCEMENT**

1. Adaptation de structures.
2. Evolution et évaluation des besoins financiers.
3. Rôle du professionnel et de l'interprofessionnel.
4. Rôle du permanent.
5. Nouvelle charte financière.

**P**OURE l'ensemble de la C.F.D.T., nous risquons fort de rencontrer demain des difficultés et gaspiller temps et argent si nous ne parvenons pas à nous surmonter pour être en mesure de procéder aux adaptations nécessaires avec, pour objectif, de renforcer en priorité l'action en direction des plus importants centres de décisions. Dans ce domaine, comme dans d'autres, nous aurons des choix difficiles à faire. »

...

« La ventilation de la cotisation entre toutes les structures de la C.F.D.T., et pour la Métallurgie de la Section au Secrétariat national, devrait se faire davantage en liaison avec les choix prioritaires fixés par la politique générale, c'est-à-dire lier les nécessités d'organisation aux nécessités de l'action. »

(Extraits du rapport organisation  
au Congrès F.G.M. d'avril 1968.)

## I. — ADAPTATION DE STRUCTURES

### Quelques considérations générales

● Les structures ne doivent pas être opposées les unes aux autres, tant à l'intérieur du professionnel, de l'interprofessionnel qu'entre les deux plans. Elles doivent être complémentaires, pour suivre le même but, éviter d'être source de dispersion des forces et d'un accaparement inutile de militants.

Il ne suffit cependant pas que les structures soient complémentaires, qu'elles ne s'opposent pas, ne soient pas source de dispersion, ni se superposent, ni fassent double emploi, il faut qu'elles travaillent en harmonie dans quasi tous les domaines : implantation, information, formation, action. C'est à cette condition que les unes et les autres trouveront leur pleine efficacité.

● Les structures les plus éloignées de l'usine sont celles dont la nécessité est la moins ressentie. C'est notamment le cas des structures internationales, de la Confédération et des Fédérations plus particulièrement du secteur privé.

● Une volonté de tendre à une simplification des structures continue, à juste titre, de se manifester.

● Aujourd'hui, la plupart des problèmes sont à voir à des niveaux plus élevés qu'hier et pour des ensembles plus vastes.

● La création d'une structure nouvelle, imposée pour l'action en direction d'un nouveau centre de décision, doit être l'occasion de se demander si telle ou telle autre structure déjà existante ne doit pas subir une adaptation, voire disparaître. Toute adaptation importante du rôle incombant à une structure devrait entraîner une modification du financement qui lui est destiné.

Les centres de décisions doivent avoir un impact réel sur l'évolution de nos structures. Ces centres de décisions se modifient, se concentrent, ceci plus rapidement au plan industriel qu'ailleurs. Ils sont un des principaux critères à prendre en considération pour l'adaptation, la suppression ou la création de structures.

● Une priorité doit être donnée à la Section syndicale d'entreprise (pouvoir d'action - moyens d'action).

● Le problème de la taille des syndicats, comme des autres Organisations confédérées, doit être à nouveau posé. Malgré les efforts réalisés, il y a encore trop de petites unités. Celles-ci devraient devenir réellement l'exception.

### Au plan de la F.G.M.

● Les structures de trusts, de branches d'industrie, se développent insuffisamment malgré les orientations réitérées des Congrès. La mise en application de moyens doit être accélérée.

## Au plan interprofessionnel

• Au niveau interprofessionnel, il convient d'accélérer nos efforts dans **deux directions** :

- **L'Union Interprofessionnelle de Base (1)** ;
- **La région interprofessionnelle**.

Ce qui signifie, sans exclure la prudence et la souplesse nécessaires, un certain effacement des U.D. et peut-être même, mais à plus long terme, leur disparition.

Les réalisations dans le cadre de cette orientation sont urgentes.

**La principale union interprofessionnelle ne saurait rester à la dimension du département.** Un des aspects de l'égalité dans le pouvoir au sein de la Confédération entre l'interprofessionnel et le professionnel réside dans la substitution de 21 régions aux 95 U.D. Les difficultés évoquées ne sauraient être un obstacle à cette réalisation dans un délai n'excédant pas quelques années.

Rappelons d'ailleurs que le nombre des fédérations est passé de plus de 50 à à peine 30 actuellement. Ces regroupements n'ont pas été sans poser d'importants problèmes mais ils ont été réalisés relativement vite. Nous pensons, quant à nous, que de nouveaux regroupements fédéraux devraient encore avoir lieu dans les prochaines années.

**L'Union Interprofessionnelle de Base**, appelée communément Union Locale (U.L.) devrait être généralisée suivant un découpage territorial à effectuer dans le cadre de la politique régionale interprofessionnelle d'organisation.

Les Unions Interprofessionnelles de Base (U.I.B.) devraient couvrir toute la France et regrouper tous les syndicats (ou sections de syndicats dans le cas où ces derniers auraient un champ territorial plus vaste que l'U.I.B.) existant sur son territoire.

Parallèlement à leur généralisation, les Unions Interprofessionnelles de Base devraient voir leur rôle et leurs moyens s'accroître.

## Au plan confédéral

• Au plan de la Confédération, entendu au sens de l'appareil national, **des adaptations s'imposent** également, tant dans le **nombre**, la **composition** et le **fonctionnement** des divers organes de direction et d'élaboration que dans les **méthodes de travail**. C'est à quoi essaiera de répondre le rapport au Congrès confédéral de 1970 sur les structures confédérales (Organismes de direction).

---

(1) Pour désigner ce qui, ici ou là, s'appelle Union Locale (U.L.), Union d'Arrondissement (U.A.), Section Interprofessionnelle, Union Interprofessionnelle de Secteur (U.I.S.), etc., nous employons le nom d'*« Union Interprofessionnelle de Base » (U.I.B.)*, cela dans un seul but de simplification et de meilleure compréhension.

Nous précisons toutefois, que si nous ne sommes pas spécialement attachés à la dénomination d'U.I.B. et prêts à en accepter une autre, nous souhaitons qu'une seule, susceptible de répondre à toutes les situations, soit retenue et popularisée dans toute la C.F.D.T.

La F.G.M., qui a participé dans le cadre des instances confédérales à l'élaboration de ce rapport, en accepte, dans l'ensemble, les orientations et les applications qui en découlent.

## II. — ÉVOLUTION ET ÉVALUATION DES BESOINS FINANCIERS

Une **évolution des besoins** se manifeste depuis plusieurs années. Il continuera d'en être ainsi au cours des prochaines années. Ceci est la **conséquence d'un accroissement général de l'activité et des responsabilités syndicales**, lequel exige une amélioration des moyens, donc une augmentation des ressources financières.

Poser le **principe**, en 1970, de l'égalité des moyens et des ressources pour chacune des structures de la C.F.D.T. ou entre les plans professionnel et interprofessionnel, serait faire preuve d'une **méconnaissance profonde des réalités** d'aujourd'hui et de celles qui se profilent à l'horizon.

Nous estimons par conséquent que le maintien du principe d'une **part égale** dans le prix du timbre pour les **Unions Départementales** et les **Fédérations** serait un **non-sens**.

Les faits ont démontré ce non-sens puisque, dans la réalité, la part effectivement perçue, à partir de décisions de Congrès, est différente.

Il en serait de même d'une **part égale** pour l'ensemble du **professionnel** et l'ensemble de l'**interprofessionnel**.

Le problème ne doit donc pas être posé ainsi.

### Des charges financières différentes

Les **charges financières** sont, dans l'ensemble, beaucoup **plus lourdes pour le professionnel que pour l'interprofessionnel**. Affirmer le contraire consisterait à cacher la vérité. Les principales réalisités sont :

- Le coût de l'activité dans l'entreprise (la S.S.E. fait partie de la structure professionnelle) ;
- Les charges causées par les élections professionnelles et pour l'information permanente ;
- Le coût des réunions de caractère national ;
- Le coût des loyers et de l'entretien des locaux fédéraux (plus élevé à Paris qu'ailleurs et il n'y a pas de subventions municipales ou autres aux fédérations) ;
- Le coût des communications téléphoniques (la plupart sont de grande distance) ;
- Les frais d'installation et de déménagement des Permanents ;
- Les activités de branches, de trusts ;
- La cotisation et les activités internationales.

## **Une diversité de situations**

Il existe une grande diversité de situations. Les réalités sont très différentes, tant entre les Fédérations qu'entre les U.D. ou les Régions. Il en est de même au plan des Unions Interprofessionnelles de Base.

Il y a peu de choses communes entre les Fédérations du secteur privé et du secteur public ou nationalisé. Dans ce dernier secteur, il s'agit d'une grande entreprise nationale composée d'une multitude d'établissements. Il est donc impossible de dire « les Fédérations... » ou « les Régions... ». Toute présentation aussi globalisée devient déformée et par conséquent fausse.

**La politique d'action de la F.G.M.** élaborée par ses congrès et les exigences qui en découlent au plan des sections d'entreprise, des U.M. et syndicats, des U.F., branches d'industrie et trusts, et à l'échelon international, suscitent inévitablement une politique de ressources financières adaptée.

## **Une politique d'action propre**

Dans notre conception du syndicalisme, la Confédération est « fondée sur la démocratie interne de ses propres Organisations » (article premier des Statuts).

Par surcroit, chaque structure a un rôle spécifique, et elle agit dans un contexte qui, tout en étant général, a à la fois ses particularités. De ce fait, pour remplir au mieux son rôle, elle doit élaborer son plan de travail, c'est-à-dire sa propre politique d'action et, par voie de conséquence, sa politique d'organisation.

Elle le fera, très probablement, dans le cadre des orientations et directives générales de la Confédération et sans ignorer les politiques propres aux autres structures.

Ainsi, la politique d'action de la F.G.M., élaborée démocratiquement par ses syndicats réunis en congrès, dans le cadre des responsabilités qui sont tout spécialement — pour ne pas dire exclusivement — les siennes, a pour lignes directrices :

### **AUX NIVEAUX DES NEGOCIATIONS**

« ... La F.G.M. entend négocier avec :

- l'Organisation patronale nationale de la Métallurgie (U.I.M.M.) ;
- les Chambres nationales d'industrie ;
- les Chambres patronales régionales ;
- les Directions d'entreprises,

pour :

- une convention collective nationale ;
- des avenants de branches d'industrie ;
- des conventions régionales ;
- des accords d'entreprises ;

ainsi que pour :

- la recherche de conventions internationales au niveau des trusts mondiaux et pour une convention européenne dans le cadre de la C.E.E. »

### DANS LES FORMES D'ACTION

« Il importe de développer l'action là où se situe l'efficacité économique par l'outil de production, sur les lieux où s'exerce l'activité essentielle des salariés et où prend source le pouvoir capitaliste et l'autorité patronale :

#### **l'entreprise - le trust - l'industrie.**

Cette pratique de l'action suppose :

a) **Une décentralisation dans la décision de l'action**

- qui repose sur :
- l'information ;
  - la consultation ;
  - l'élaboration de la revendication ;
  - la conduite de l'action ;
  - la négociation.

b) **Une diversification de l'action.**

La nature du travail, les conditions de production, la composition socio-professionnelle jouent un rôle important dans la détermination des objectifs revendicatifs, leur formulation, le style des luttes.

Il n'existe pas un type d'action, une forme d'action, mais des types d'action, des formes d'action qu'il faut déterminer au niveau des entreprises : trusts, branches d'industrie.

L'action diversifiée ne signifie pas une dispersion, ni une addition de revendications particulières. Elle suppose une adaptation mais aussi une synthèse qui est à réaliser à tous les niveaux, de l'entreprise au plan national.

c) **Des mots d'ordre revendicatifs et d'action nationaux et internationaux.**

Suivant les lieux où se situe l'action et suivant les objectifs poursuivis, la Fédération doit saisir les occasions de positions ou de mots d'ordre nationaux. Ceux-ci s'apprécient davantage par un soutien ou une amplification de l'action déjà engagée dans les entreprises : trusts ou branches d'industrie, car l'amplification de l'action ou des luttes ne passe pas seulement par des mots d'ordre nationaux mais surtout par la capacité qu'ont nos sections, syndicats, inters, branches, régions, à engager et à diriger l'action.

Les prolongements doivent tendre jusqu'à des négociations aux dimensions des trusts internationaux ou de branches d'industrie. »

Cette politique peut très bien être semblable, voire identique, à celle décidée, non moins démocratiquement, par d'autres Fédérations comme elle peut aussi être différente.

Il en est très certainement de même au plan des Régions interprofessionnelles ou d'autres structures.

### Evaluer les besoins

Les **besoins financiers** devraient être évalués en tenant compte de la **politique d'action** et des **charges réelles** de fonctionnement et d'équipement.

**Une opération vérité s'impose.** Il est à craindre que certains responsables et militants soient déjà tombés dans un sectarisme qui ne leur permet plus de reconnaître les réalités présentes et d'être suffisamment ouverts sur l'avenir.

La question n'est pas à examiner en fonction de l'intérêt particulier que telle ou telle structure peut tirer de la réflexion présente et des décisions qui en résulteront, soit par suite de ses difficultés propres, de sa carence ou de son souci de conserver une situation acquise, mais dans le but d'**adapter le fonctionnement de notre syndicalisme aux exigences d'aujourd'hui et à celles prévisibles pour demain.**

## III. — ROLE DU PROFESSIONNEL ET DE L'INTERPROFESSIONNEL

Au début de ce chapitre, il peut être opportun de rappeler quelques lignes directrices :

- Le **syndicalisme** est à la fois un **moyen d'organisation et d'action** de la Classe Ouvrière.
- La C.F.D.T. s'est assigné comme finalité la construction d'une Société d'hommes libres et responsables. **Toute la C.F.D.T.** (entendons par là toutes les Organisations confédérées) **doit poursuivre des objectifs communs** permettant d'atteindre ce but. Sa lutte doit tenir compte des aspirations générales et particulières des travailleurs.
- Le but de notre syndicalisme passe par l'action et par le développement de l'Organisation. **L'action et le développement sont étroitement liés. Ils sont aussi prioritaires l'un que l'autre.**
- La **base de l'action syndicale**, c'est la **section syndicale d'entreprise.**
- Il n'y a **pas d'interprofessionnel**, même de base, **sans professionnel** dont la section d'entreprise et le syndicat constituent les premiers éléments.

- Une meilleure démocratie, que tout le monde semble souhaiter (pas seulement chez les autres), ne se réalisera pas dans la C.F.D.T. sans une clarification du rôle du professionnel et de l'interprofessionnel.
- La morale syndicale, cela existe, passe par la vérité.
- Attachés à la tradition syndicale française d'esprit fédéraliste, nous pensons que le professionnel et l'interprofessionnel sont les **deux piliers de la Confédération**, soit, dans notre conception, les **Régions interprofessionnelles** et les **Fédérations d'industrie** avec leur organisation interne.  
Ces piliers doivent avoir **le même pouvoir**.  
Les particularismes de chacun sont à respecter.
- **Le contenu d'une nouvelle charte financière doit découler d'un approfondissement du rôle impartial à chaque structure, de sa place dans l'action, et tenir compte des charges financières effectives qui en découlent.**

### Tâches communes

Par tâches communes, nous entendons les tâches qui relèvent aussi bien du professionnel que de l'interprofessionnel.

Cela ne signifie pas que les deux plans doivent systématiquement se consacrer ensemble aux mêmes tâches, mais que la responsabilité de l'un et de l'autre est identique même si celle-ci s'exerce différemment par suite d'accord passé entre eux sur le travail concret à réaliser.

Les tâches communes concernent **surtout** les problèmes ayant trait au **développement et fonctionnement** de l'Organisation :

- Accueil ;
- Implantation - développement : défrichage, soutien aux S.S.E. et aux syndicats en démarrage ;
- Propagande : campagne - contacts ;
- Formation : de base et générale ;
- Information ;
- Liaisons et coordination des efforts entre Régions et Fédérations.

Si la lutte pour les objectifs généraux de la C.F.D.T. est une tâche commune, l'animation, outre celle de la Confédération, en incombe à l'interprofessionnel.

### Une clarification s'impose

Une clarification des rôles spécifiques doit être faite, sinon non seulement nous n'améliorerons pas la démocratie interne, comme nous le soulignions dans les quelques lignes directrices relatées au début de ce chapitre, mais nous irons à la rencontre de difficultés insurmontables.

**Les plans professionnel et interprofessionnel** ont chacun des tâches et des responsabilités propres au sein des tâches et des responsabilités d'ensemble de tout le syndicalisme. Jamais un réel effort de clarification n'a été entrepris. Cet effort devient aujourd'hui urgent et ne peut être dissocié de celui pour l'élaboration d'une charte financière. Le Congrès confédéral de 1968 en prenait enfin conscience en décidant que le travail d'étude pour une nouvelle charte financière devrait être effectué en harmonie avec la recherche pour la réorganisation des structures et la répartition des responsabilités entre le professionnel et l'interprofessionnel.

**Il est donc indispensable**, bien que ce ne soit pas toujours chose facile — la C.F.D.T. a débattu et trouvé des solutions à des problèmes plus difficiles — de préciser les responsabilités de l'un et l'autre de ces deux plans. La C.F.D.T. tout entière y gagnera.

La répartition des tâches, à l'intérieur des structures professionnelles d'une part, et interprofessionnelles d'autre part, doit également retenir notre attention. Mais, heureusement, sur ce point nous sommes plus en avance. Pour sa part, la F.G.M. s'est livrée à ce travail, lors de son Congrès de 1965, et elle envisage de procéder prochainement à un nouvel examen en vue d'apporter quelques adaptations et précisions.

Chaque structure n'a pas été créée pour faire du « touche-à-tout ». La confusion dans les rôles a pour conséquence de s'occuper un peu de tout à tous les échelons, de nuire à l'efficacité de chacun et de jeter le doute chez les militants, les adhérents, voire les travailleurs, sur les appareils syndicaux.

Les tâches, délimitées au mieux, devraient donner lieu à un certain « mode d'emploi » des structures à l'intention notamment des militants, syndicats et sections. On ne peut continuer de laisser ces derniers s'adresser fréquemment à n'importe quelle structure pour y soumettre n'importe quel problème.

Refuser de procéder à une telle opération de clarification et aux redressements auxquels elle pourrait donner lieu, ici ou là jusque dans le fonctionnement et l'action de tous les jours, laisserait croire à une tendance chez des responsables à un certain monopole régional ou fédéral de l'action et des tâches d'organisation de notre syndicalisme.

### Rôle du professionnel

Le plan professionnel, c'est-à-dire la structure professionnelle, comprend :

- la Section Syndicale d'Entreprise (S.S.E.) ;
- le Syndicat ;
- l'Union Régionale professionnelle (Union Métaux pour la F.G.M.) ;
- La Branche d'industrie (Union Fédérale pour la F.G.M.) et son organisation interne : sous-branche - trust ;
- la Fédération d'industrie.

**A cela s'ajoute, au plan international, une ou plusieurs Organisations internationales professionnelles.** Pour la Métallurgie : la Fédération Internationale des Ouvriers sur Métaux (F.I.O.M.) - le Comité Métal européen - le Bureau de Liaison auprès de la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier (C.E.C.A. : Sidérurgistes et Mineurs).

S'il ne saurait être question de réserver l'entreprise à l'action professionnelle, et ce qui est extérieur à l'usine à l'action interprofessionnelle et vice-versa, la section d'entreprise, le syndicat doivent être considérés comme des éléments de la structure professionnelle. **Il doit être clairement établi que la S.S.E. et le syndicat — que celui-ci s'adresse à tous les travailleurs de la Métallurgie employés sur son champ géographique ou seulement aux Métallurgistes dépendant d'une industrie de la Métallurgie (exemple : syndicat de Sidérurgie Lorraine, syndicat de la Construction Electrique et Electronique de la Région Parisienne) — ne constituent pas un groupe à part mais qu'ils font partie du plan professionnel.**

Le rôle spécifique du professionnel est de prendre en charge **tous les problèmes particuliers à un secteur industriel, nationalisé ou relevant de la fonction publique.**

Dans le secteur privé, le développement industriel, le transfert d'industrie, les fusions et concentrations posent le problème des trusts, des branches d'industrie, tant au niveau de l'organisation que de l'action. Cela constitue un aspect très particulier du professionnel.

Les problèmes posés par la création ou le développement de trusts horizontaux relevant de plusieurs fédérations est aussi de la compétence du professionnel (liaison et action interfédérales).

**L'action professionnelle a aussi une dimension politique.** Elle peut être un moyen de lutte contre les disparités tout en restant un élément déterminant de l'avancée syndicale par les précédents qu'elle crée. Soulignons, à titre d'exemple, l'obtention de la 3<sup>e</sup> et de la 4<sup>e</sup> semaines de congés payés, l'abaissement de l'âge de la retraite par la mise à la retraite anticipée, la réduction hebdomadaire de la durée du travail, la percée faite dans le domaine des droits syndicaux dans l'entreprise par le prolongement de la lutte au plan professionnel, notamment dans la Métallurgie, en juin 1968. Le document, réalisé par la F.G.M. sur les accords de fin de grève dans la Métallurgie en mai-juin 1968 est éloquent à ce sujet.

**Le professionnel décide et anime l'action professionnelle et participe à l'action interprofessionnelle.** La structure professionnelle doit donc faire face à une double mission :

1<sup>o</sup> Conduire, sous sa seule responsabilité, l'action professionnelle ;

2<sup>o</sup> Participer à l'action interprofessionnelle animée par la structure interprofessionnelle.

**La F.G.M. tend, par son organisation interne et son action,  
à toujours mieux remplir son rôle**

● **Nos Unions Métaux** — non seulement conformes aux décisions de Congrès de la F.G.M. mais aussi de Congrès confédéraux — continuent de se développer en nombre, en équipement en hommes et en moyens, afin de couvrir toute la France et le plus efficacement possible.

Dans notre conception et dans les faits, elles doivent être **une décentralisation de la F.G.M.**

● **Il nous faudra, à l'égard de nos Unions Fédérales**, dont nous avons parlé dans le chapitre 1 du présent fascicule, **décider, une bonne fois et au plus vite, d'accroître sensiblement leurs moyens.**

Cela signifie, entre autres, qu'un changement doit intervenir dans l'équipement de nos Unions Fédérales et de leur organisation de Branche d'industrie et de trust. A ce jour, aucune de nos 6 Unions Fédérales, également structure de décentralisation de la F.G.M., ne dispose d'un permanent à temps complet. Que ceux qui s'insurgent contre notre Fédération et d'autres parce qu'elles auraient usé, voire abusé, de la possibilité de faire encaisser leur cotisation fédérale par le S.C.P.V.C. méditent sur ce **sous-équipement professionnel** et sur le grave danger qu'il fait courir à la C.F.D.T.

● En ce qui concerne la Section Syndicale d'Entreprise (S.S.E.), nous pensons que l'entreprise est le lieu privilégié pour la lutte des travailleurs. **La S.S.E. est irremplaçable pour le développement de la lutte de classe.** C'est elle qui a pouvoir de décision sur l'outil de production, c'est-à-dire, dans un premier temps, sur le pouvoir capitaliste. C'est à la S.S.E. qu'il appartient de définir les modalités de l'action revendicative.

Si les deux piliers (Régions interprofessionnelles et Fédérations d'industrie) évoqués par ailleurs paraissent avoir actuellement pour base le syndicat, nous nous demandons si nous ne devrions pas nous livrer à une nouvelle réflexion sur ce point. En effet, **la Section Syndicale d'Entreprise, structure voulue de plus en plus autonome dans la conduite de l'action, déclarée cellule de base de toute la vie syndicale, a statutairement un pouvoir fort limité. N'y a-t-il pas là un paradoxe ?**

Nous avons commencé d'y réfléchir au niveau de la Métallurgie où une solution peut paraître plus facile à trouver. Mais nous soulevons également la question au plan interprofessionnel et à l'échelon confédéral. Il s'agit, en fait, de rechercher les moyens d'une plus grande insertion des sections syndicales d'entreprise dans le pouvoir de décision à l'intérieur de la C.F.D.T. En d'autres termes, c'est le problème du droit de vote entre le syndicat et la section qui est posé.

## Rôle de l'interprofessionnel

Le plan interprofessionnel, c'est-à-dire la structure interprofessionnelle, comprend :

- l'Union Interprofessionnelle de Base (U.I.B.) ;
- l'Union Départementale ;
- l'Union Régionale interprofessionnelle.

Cette structure interprofessionnelle n'a pas de prolongement international direct.

Les quelques cas particuliers au niveau des régions frontalières (liaison — voire action commune) sont fort divers et ne sauraient être considérés comme un élément de structure.

La prise en charge des problèmes généraux au plan international est du ressort de la Confédération.

Le rôle spécifique de l'interprofessionnel devrait se situer au niveau :

- de l'animation de l'action sur tous les problèmes sociaux économiques, politiques, concernant l'ensemble des travailleurs des professions existantes sur son territoire ;
- de l'approfondissement de la connaissance de ces problèmes par un souci permanent de formation. Ce qui apparaît aujourd'hui comme prioritaire se situe au niveau de la formation économique et politique des militants. L'objectif à atteindre est :
  - la capacité de réflexion et d'action du plus grand nombre de militants sur les problèmes qui leur sont posés sur le lieu même de la production ;
  - l'élévation de la conscience politique de la lutte de classe chez les militants permettant, entre autres, d'obtenir une meilleure cohésion des positions de l'Organisation sur les problèmes politiques.

## L'Union Régionale Interprofessionnelle

La Région interprofessionnelle n'est pas une décentralisation de la Confédération.

C'est un des deux piliers de la Confédération.

C'est l'Organisation interprofessionnelle politique.

La région interprofessionnelle doit avoir pour base les syndicats existant sur son territoire et, éventuellement, les sections de syndicats dans le cas de syndicats ayant un champ territorial plus vaste que celui de la région.

Les structures professionnelles régionales (Unions Métaux pour la F.G.M.) ne sauraient être considérées comme un pilier de la structure interprofessionnelle régionale et les Unions Interprofessionnelles de Base ou les Unions Départementales un autre pilier.

Faire reposer les Unions Régionales Interprofessionnelles (U.R.I.) sur les Unions Régionales professionnelles et les Unions

Interprofessionnelles de Base (U.I.B.) ou les U.D. aurait pour conséquence d'assimiler les Unions Régionales Interprofessionnelles à des Confédérations régionales. Autrement dit, les U.R.I. ne seraient plus un des deux piliers de la Confédération mais une décentralisation régionale de celle-ci.

### Il s'agit là d'une question fondamentale.

Pour nous, l'Union Région Interprofessionnelle, pas plus que la Fédération d'industrie, n'est une décentralisation de la Confédération.

Ajoutons aussi que, outre la question de principe posée, une telle conception trouverait difficilement une application équitable vu la diversité des structures professionnelles régionales.

L'Union Régionale Interprofessionnelle doit élaborer ses propres règles démocratiques de fonctionnement.

### L'Union Interprofessionnelle de Base

Les Unions Interprofessionnelles de Base (U.I.B.) devraient être considérées comme une décentralisation de l'Union Régionale Interprofessionnelle, de même que les U.D. pendant la période d'adaptation nécessaire à la mise en place effective de la région et de la généralisation des U.I.B.

Un problème concernant les U.I.B. mérite d'être souligné. Celles-ci doivent, quant à nous, avoir appui sur des structures de base, c'est-à-dire sur les syndicats (ou sections de syndicats) existant sur son territoire et non sur des adhérents résidant sur ce territoire et appartenant à des syndicats (ou sections de syndicats) situés en dehors du champ géographique de l'U.I.B.

Ceci ne signifie pas qu'elles doivent ignorer les adhérents résidents, mais elles doivent trouver les moyens de les associer dans l'action sur certains problèmes, notamment ceux ayant trait au cadre de vie.

Malgré les résultats des efforts faits pour clarifier ce qui relève du professionnel ou de l'interprofessionnel, une structure doit, plus que d'autres, avoir mission d'assurer certaines tâches que les réalités de la vie et les difficultés de partage de l'action syndicale ne manqueront pas de laisser subsister avec plus ou moins d'ampleur suivant les moments.

Cette structure est l'U.I.B., laquelle est, en outre, tout comme la S.S.E. et le syndicat, une structure d'accueil.

L'U.I.B. devrait également être en mesure de mettre à la disposition des syndicats et sections existant sur son territoire une documentation et du matériel pour assurer un secrétariat, tirer des tracts, etc. (services communs).

### Revaloriser l'interprofessionnel

Dans l'ensemble, les problèmes à caractère réellement interprofessionnel sont peu ou mal pris en charge par l'interprofessionnel.

En voici quelques-uns soulevés lors d'une rencontre de responsables fédéraux :

- Les conséquences de l'abandon du plein emploi comme objectif de la politique économique ;
- Les problèmes de l'enseignement et de la culture afin de démystifier le mécanisme par lequel la Société véhicule les valeurs assurant le pouvoir des groupes sociaux dominants ;
- Les conditions d'une régionalisation répondant aux exigences d'une planification démocratique ;
- Les problèmes du cadre de vie et les nuisances consécutives au développement du tissu urbain sans que la Société consacre aux équipements collectifs ce qui serait nécessaire ;
- Les problèmes des transports ;
- Les problèmes des loisirs ;
- Les problèmes de la santé et des transferts sociaux.

Nous relevons d'autre part, dans une note émanant de responsables régionaux, des aspects de la dimension interprofessionnelle que nous souhaitons voir effectivement pris en charge :

« Il existe un rôle spécifique de l'interprofessionnel sur lequel on n'insiste pas assez : il s'agit de l'action directe sur les centres de décisions qui modèle la Société moderne.

La C.F.D.T. veut une Société où les hommes soient libres et responsables. Nous parlons aussi de plus en plus dans l'Organisation de socialisme démocratique. Pour la défense et l'avancée de cette idéologie, les structures interprofessionnelles peuvent jouer un rôle spécifique et prépondérant.

#### **Des centres de décisions à la portée de l'interprofessionnel**

On constate un développement de l'Organisation syndicale professionnelle en branches, secteurs s'étendant jusqu'au niveau international en fonction de l'évolution des centres de décisions du pouvoir capitaliste. De même, il existe, à tous les niveaux de l'organisation administrative française (commune, département, région, nation) et internationale, un réel pouvoir politique qui décide en permanence des équipements collectifs, de l'urbanisme, de l'aménagement du territoire, des loisirs, de la lecture, etc.

Les structures interprofessionnelles sont le lieu privilégié pour engager l'action en faveur d'une meilleure qualité de la Société qui se bâtit autour de nous : lutte contre l'accumulation des nuisances (bruit, pollution de l'eau, de l'air...), sauvegarde des sites naturels, harmonisation de l'urbanisme, conception et extension des équipements collectifs, etc.

En permanence, des décisions sont prises qui fabriquent un certain type de société et influeront, d'une façon irrémédiable et pour de nombreuses décennies, sur la qualité de la vie sociale de demain.

## **Une action capable de « politiser » les travailleurs et de les motiver pour l'Organisation syndicale**

Lorsque l'interprofessionnel arrive à mener un tel combat, il a la possibilité de faire percevoir aux travailleurs, d'une façon très concrète, la dimension politique de l'action syndicale que mène la C.F.D.T. en fonction de son orientation.

Par ailleurs, il serait incohérent de voir une Organisation lutter au niveau des entreprises contre tout ce qui est une cause d'aliénation (conditions de travail, cadences, rapports hiérarchiques) en oubliant que le travailleur est autant opprimé par des transports sursaturés, des équipements collectifs insuffisants, un urbanisme conçu en fonction du profit, etc.

Pour motiver, attirer les travailleurs dans le syndicalisme, ceux-ci ont besoin de comprendre que la C.F.D.T. peut leur permettre de mener une action avec les autres sur ces problèmes qui seront parfois, pour eux, plus importants que les revendications spécifiques aux entreprises.

Certes, dans ce travail, le syndicalisme n'est pas seul ; d'autres forces sociales peuvent lutter dans ce sens mais il ne doit pas être absent de ce combat. »

### **« Le multiprofessionnel »**

Cette expression a tendance à faire partie de notre jargon syndical courant. Nous le regrettons. Heureusement, jusqu'à ce jour, aucune résolution de Congrès confédéral n'a repris ce terme ambigu.

Le sens donné au mot « multiprofessionnel » mérite d'être précisé. Le « multiprofessionnel » ne doit pas être confondu avec « interfédéral ». Le « multiprofessionnel » paraît recouvrir plusieurs aspects :

- L'un signifie la prise en charge de problèmes communs aux travailleurs dépendant professionnellement de plusieurs fédérations mais non de toutes. C'est en quelque sorte de l'interprofessionnel partiel.  
Cet aspect relève de l'interprofessionnel.
- Un autre est l'addition de tâches professionnelles diverses réalisées par l'interprofessionnel à la place du syndicat ou de fédérations par suite d'impossibilité de carence ou de culpabilité de ceux-ci. Il s'agit là d'une tâche de suppléance au professionnel et, à la limite, d'une déviation de l'interprofessionnel. Cette situation est anormale.

Dans ce cas, il serait souhaitable qu'on réduise au minimum cette suppléance en donnant les moyens nécessaires au professionnel afin que celui-ci puisse, par un équipement professionnel meilleur et décentralisé, assumer pleinement sa responsabilité.

- Enfin, un troisième aspect s'entend de **tâches professionnelles assumées par un ou des responsables professionnels de plusieurs secteurs industriels**. Exemple : un permanent dans un département pour la Métallurgie, le Bâtiment et l'Alimentation.

**La tâche de ce permanent n'est pas interprofessionnelle mais professionnelle.** Elle relève du plan professionnel, c'est-à-dire des trois secteurs professionnels concernés.

Ce que recouvre ce terme doit être clarifié et ventilé, soit sur le plan professionnel, soit sur le plan interprofessionnel.

Nous devons éviter de créer un troisième plan qui ne pourrait être d'ailleurs que commun aux deux autres.

#### IV. — ROLE DU PERMANENT

Traiter du problème des structures et de leur financement sans parler du rôle du permanent serait fort incomplet.

En effet, le permanent tient une place importante dans l'Organisation et il est une lourde charge financière pour celle-ci.

Le problème de l'équipement de nos Organisations en permanents doit donc être lié à une conception du permanent et à des conditions de mise en place.

##### **Ce qu'il ne doit pas être**

— **Un employé administratif.** — Si le travail à exécuter est d'ordre administratif ou technique, embauchons un employé ou un technicien.

— **Un chargé de représentation.** — Il faut éviter, au maximum, de lui confier des tâches de représentation. Ce n'est pas son rôle.

— **Une « bonne à tout faire » sous prétexte qu'il a le temps puisqu'il « ne travaille pas ».**

##### **Ce qu'il doit être**

###### **● Un militant.**

Il est **un politique de l'Organisation qui l'emploie**. C'est **un dirigeant et non le dirigeant**.

Il doit avoir la même possibilité d'expression et de décision que les autres dirigeants et militants au sein de l'Organisation qui l'emploie. C'est tout le problème de son pouvoir et de ses limites. Il doit avoir sa part de pouvoir, mais non tout le pouvoir.

Son activité s'inscrit dans un plan de travail élaboré et contrôlé par l'équipe responsable dans le cadre du rôle imparti à la structure qui l'emploie.

### ● Un animateur éducateur.

Une de ses tâches essentielles est une tâche d'animation, de coordination.

Il travaille avec des hommes, des femmes, des équipes et non avec des problèmes. Il doit approfondir ces derniers pour être à même de mieux comprendre les premiers.

Il ne « prend » pas le travail aux autres militants.

Il aide mais ne remplace pas.

Il constitue des équipes.

### ● Un propagandiste.

Une autre de ses tâches les plus importantes est le développement et l'implantation de l'Organisation syndicale. Pour cela, nécessité d'une coordination entre le professionnel et l'interprofessionnel.

### Conditions de mise en place et de travail

Une rationalisation s'impose dans la mise en place des permanents.

Toute mise en place d'un **permanent interprofessionnel** devrait être faite par l'**Union Régionale Interprofessionnelle**, ou en accord avec elle, **après consultation du professionnel**. De même, toute mise en place d'un **permanent professionnel** devrait être effectuée par la **Fédération**, ou en accord avec elle, **après consultation de l'Union Régionale Interprofessionnelle** intéressée.

La mise en place d'un permanent tel que nous le concevons implique que soit résolu simultanément le problème du **secrétariat administratif** et de l'**équipement matériel** nécessaire.

Le niveau de son salaire, les conditions de son évolution, les avantages annexes, les conditions de travail doivent également être étudiés avec soin et faire l'objet d'engagements précis avec contrôle de l'application.

**La dimension de la responsabilité du permanent doit être exposée sans aucune ambiguïté.** Le travail attendu du permanent, mis au point dans le cadre de la conception que nous avons de ce responsable, est à faire largement connaître auprès des Organisations et militants avec lesquels il est appelé à travailler.

Nous pensons, comme suite logique de ce que nous avons exposé ci-dessus sur le « multiprofessionnel », qu'il ne doit pas y avoir de permanent dit « multiprofessionnel ». **Tout permanent ne peut dépendre que d'une structure d'un des deux plans (interprofessionnel - professionnel) ou des deux à la fois, de la Confédération.** Il est donc soit l'un ou l'autre, soit l'un et l'autre : confédéral - interprofessionnel - professionnel (ce dernier terme englobant : fédéral, interfédéral, interindustrie, de branche, de trust).

### **Responsabilités et équilibre**

Nous ne faisons pas, pour notre part, une question de principe de confier des tâches interprofessionnelles aux permanents professionnels et des tâches professionnelles aux permanents interprofessionnels.

Nous ne sommes pas contre — cette pratique existe d'ailleurs chez des permanents Métaux — mais nous ne voyons nullement l'utilité de l'ériger en règle générale. Ceci pour trois raisons essentielles :

- Il est pratiquement impossible de généraliser cette méthode dans les faits, notamment pour les permanents nationaux (fédéraux et confédéraux).
- Le permanent dépend avant tout de l'Organisation (structure qui l'emploie). C'est à l'équipe responsable de décider du plan de travail du permanent.
- Cette formule comporte autant d'inconvénients que d'avantages. Il en existe d'autres non moins efficaces pour vaincre l'isolement du permanent, éviter un danger du corporatisme ou de régionalisme : contact et échange fréquents - journée de permanents - session - méthode de travail - lecture, etc.

Pour conclure sur le rôle du permanent, soulignons aussi combien une formation plus rationnelle, plus développée est un besoin de plus en plus ressenti.

\*\*

Si nous n'avons posé ici le rôle de la Confédération, c'est simplement parce que, ne pouvant traiter de tout dans chaque document, nous nous sommes limités aux aspects qui posent actuellement le plus de problèmes dans l'Organisation.

Ce qui est présentement le plus nécessaire au niveau de la Confédération, ce n'est pas l'**approfondissement** de son rôle mais le **fonctionnement** de ses organes de direction. Ce problème évoqué au premier chapitre de ce fascicule a fait l'objet d'un rapport confédéral qui va parvenir aux syndicats.

En conséquence, nous nous contenterons de rappeler que la Confédération, sur la base du préambule et de l'article premier des Statuts confédéraux, s'appuyant sur les deux piliers Régions interprofessionnelles - Fédérations d'industrie et regroupant les syndicats :

- Coordonne et organise l'action sur les objectifs généraux ;
- Développe la solidarité internationale et organise la défense des intérêts communs aux travailleurs du monde ;
- Représente les Organisations confédérées auprès des Pouvoirs publics, du C.N.P.F. et de diverses institutions nationales et internationales de caractère général.

## V. — NOUVELLE CHARTE FINANCIÈRE

La politique financière constitue un support indispensable à nos objectifs de structuration, d'implantation et de développement pour l'action.

Elaborer une charte financière, ou plus exactement améliorer celle existante, est un problème complexe. C'est pourtant **un devoir impérial** car les règles actuelles sont de plus en plus source de difficultés et ne recueillent plus, de ce fait, un très large consentement.

La politique de la cotisation de base, de toutes les ressources syndicales, doit être abordée dans **un esprit de renouvellement de nos idées et en fonction des dix ans à venir**, avec une attitude offensive et non défensive, en acceptant les éventuelles remises en cause ou les redressements qui peuvent s'imposer, et sans abandonner ce qui compose la valeur humaine de notre système actuel basé sur la libre adhésion du travailleur et sur l'indépendance financière de toute la C.F.D.T.

### **La politique de financement doit reposer sur :**

- Une politique syndicale englobant à la fois la politique d'action et la politique d'organisation interne de notre syndicalisme. Une charte financière ne peut être détachée ni des structures ni des objectifs ;
- Une organisation administrative sérieuse permettant :
  - la perception régulière de la cotisation mensuelle ;
  - le paiement et la ventilation rapides de la cotisation ;
  - aussi :
    - la vérité des situations,
    - le contrôle au grand jour,
    - la lutte contre la fraude.

### **Il faut distinguer :**

- Le financement concernant le fonctionnement de l'Organisation ;
- Le financement de services aux adhérents.

L'un ne peut ignorer l'autre. Un équilibre est à trouver entre les deux. En cas d'impossibilité, le **financement du fonctionnement de l'Organisation doit être prioritaire**.

**Dans le cadre de lignes directrices**, il nous apparaît souhaitable de passer à **des applications pratiques par période de 3 ans** (plan triennal).

### **Principes de financement du fonctionnement**

Nous devons déterminer des critères de répartition reposant sur des réalités et des perspectives. Citons :

- La politique d'action ;
- L'évaluation des charges découlant du rôle respectif de chaque structure ;
- Le plan de travail ;
- Le renforcement des structures de base ;
- L'assiette de base :
  - Nombre d'adhérents,
  - Masse salariale,
  - Capacité de travail.

Le financement du fonctionnement doit comprendre l'amortissement.

**Pratiquement**, nous pensons que nous devrions nous orienter — les services aux adhérents mis à part — vers la répartition de la cotisation en trois grandes parts :

- Confédération (avec inclusion de la part actuelle « Solidarité Syndicale Mondiale ») ;
- professionnelle (de la Section Syndicale d'Entreprise au plan international) ;
- interprofessionnelle (de l'Union Interprofessionnelle de Base à la Région Interprofessionnelle).

La grande part professionnelle serait subdivisée afin d'assurer un financement à chacune des structures relevant de ce plan. Il en serait de même de la grande part interprofessionnelle pour le plan interprofessionnel.

Dans la grande part professionnelle, une somme devrait être garantie au syndicat, lequel aurait à en effectuer le partage, sous sa responsabilité, avec les sections syndicales d'entreprise qu'il regroupe.

La fixation de ces trois grandes parts serait libre ainsi que leur répartition. Une liaison serait toutefois à établir afin de pouvoir décider, à chaque niveau, en connaissance de l'ardoise totale prévisible et avec des garanties susceptibles d'éviter que l'un « se serve » au détriment des autres.

La décision du montant de chacune de ces trois parts, voire de leur répartition, serait (sauf cas exceptionnel résultant des dates de congrès) prise par les syndicats. Ainsi une structure de base et, en l'occurrence le syndicat, déciderait aux trois niveaux. Ce qui n'est pas le cas actuellement.

Une cotisation interprofessionnelle égale serait payée par tous les adhérents, qu'ils soient du secteur privé, public ou nationalisé. L'interprofessionnel authentique concerne tous les adhérents à part entière.

Les services particuliers — dépassant le cadre de l'entraide courante — rendus par l'interprofessionnel au professionnel donneraient lieu à **des accords spéciaux de financement** entre les structures interprofessionnelle et professionnelle concernées.

**Les décisions seraient prises pour des périodes de 3 ans.**  
Exemple de fonctionnement :

- Le Congrès confédéral 1970 déciderait de la part confédérale pour les années 1971, 1972, 1973.
  - Le Congrès F.G.M. 1971 déciderait de la part professionnelle Métaux pour les années 1972, 1973. Celle de 1971 le serait par le Conseil fédéral.
  - L'un et l'autre auraient préalablement connaissance des décisions ou des prévisions des Régions interprofessionnelles pour la période 1971-1973,
- et ainsi de suite.

Une formule semblable devrait être mise au point pour chacune des Fédérations et Régions.

#### **Principes de financement des services aux adhérents**

Il s'agit pour l'instant, au niveau national, du seul cas du F.A.S. et de la C.N.A.P. (Caisse de grève).

La formule du **plan triennal**, portant sur les mêmes années que pour le fonctionnement, serait également à retenir.

Tout en réaffirmant notre volonté de réaliser au plus vite une authentique caisse confédérale de grève rassemblant tous les adhérents C.F.D.T. avec le triple but :

- Indemniser les adhérents grévistes ou acceptant les conséquences de la grève des autres sur leur travail ;
- Aider les militants victimes de la répression patronale ;
- Développer l'action juridique,

nous posons, compte tenu des difficultés présentes de perception d'une cotisation nettement plus élevée à la base, le problème de la remise en cause des étapes de progression prévues pour le F.A.S. et la C.N.A.P. dans le prix du timbre dans le sens d'une augmentation moins rapide. Cette reconsideration devrait être insérée dans le plan triennal d'ensemble 1971-1973.

#### **Moyens de financement**

Poursuivre dans la voie d'**une politique de la cotisation forte** tout en tenant compte de la possibilité contributive des adhérents (état d'esprit - prise de conscience) **avec dissociation** dans la présentation à l'adhérent, au travailleur :

- de la part pour le fonctionnement ;
- de la part pour la Caisse de grève.

Cette politique devrait avoir pour **objectif** :

- **Minimum** : Une cotisation égale à l'heure de salaire (moyenne horaire toutes primes comprises) pour la part fonctionnement à laquelle s'ajoute la part Caisse de grève ;
- **Souhaitable** : **1 % du salaire mensuel net.** Celui-ci pouvant être atteint par étapes : 0,7 % - 0,8 % - 0,9 %.

Toute pause en valeur absolue, toute augmentation annuelle inférieure à la majoration moyenne des salaires retardent l'atteinte de notre objectif. Si l'objectif souhaitable peut être long à atteindre, il faut éviter de reculer. Dans ce sens, s'il doit y avoir des années de pause, celle-ci doit être entendue avec maintien du pouvoir d'achat de la cotisation.

Quant au problème de l'indexation, la meilleure formule est la fixation de la cotisation en % du salaire mensuel. Elle varie ainsi automatiquement avec le salaire personnel de l'adhérent.

Dans le cas de cotisation en valeur absolue, l'indexation devrait être également faite sur les salaires.

D'autre part, nous devons faire connaître notre désaccord, et dire pourquoi, avec les faibles taux pratiqués en général par les Organisations C.G.T. et F.O., voire quelquefois encore par des Organisations de la C.F.D.T. Accueillons cependant avec une certaine satisfaction l'attitude récente de la C.G.T. qui, dans des déclarations nationales, paraît vouloir avancer sur nos pas en demandant une cotisation au minimum égale à l'heure de salaire.

Dans le cadre d'une réflexion pour l'élaboration d'une nouvelle charte financière, il n'est pas sans intérêt de **rechercher également des formules susceptibles d'accroître les ressources syndicales autrement que par le moyen de la cotisation.**

Nos camarades du syndicat des Métaux de Saint-Etienne ont proposé au Congrès de leur Union Départementale de novembre 1969, qui l'a retenu comme objectif d'action, « **l'attribution obligatoire d'un budget aux Comités d'Entreprise ne devant pas être inférieur à 6 % de la masse salariale dont 1 % minimum réservé au congé-éducation** ».

Ce 1 %, réservé au congé-éducation, serait à répartir suivant des critères à définir (représentativité, etc.) entre les Sections syndicales d'entreprise et géré par elles et non par le Comité d'entreprise.

Les travailleurs accueilleraient d'autant plus cette initiative qu'elle n'aurait pas de conséquence sur les aides actuelles du C.E. à leur égard.

Ce 1 % permettrait à la fois de développer la formation et de réduire la charge de celle-ci sur les budgets syndicaux.

Ce moyen ou d'autres analogues ne pourraient-ils pas être une formule permettant de faire progresser les ressources syndicales sans se heurter aux problèmes que posent les différentes formes de financement, sous condition, du syndicalisme dans d'autres Pays ?

Sur cet aspect, comme sur d'autres, la recherche, l'initiative et l'action ne sont pas épuisées.