

LE DELEGUE

du personnel

13^e ANNEE — MENSUELRédaction : 213, rue Lafayette — PARIS (10^e)

Léon MAUVAIS
Secrétaire de la C.G.T.

REALISER LES TACHES PRESENTES

Des exemples qui peuvent nous aider

UNE nouvelle période d'activité syndicale s'ouvre et les tâches ne manquent pas en cette fin de vacances. Les hausses de prix intervenues maintiennent au premier plan l'activité revendicative, en particulier pour l'augmentation des salaires, traitements et retraites. La suspension des pourparlers de Lugrin, les développements de la guerre en Algérie, les opérations militaires à Bizerte, ainsi que sur les frontières tunisiennes et marocaines, posent avec plus de force que jamais le développement de l'action unie afin d'exiger que de Gaulle en finisse avec ses exigences colonialistes et qu'enfin des négociations s'engagent pour la paix en Algérie et l'application loyale de l'autodétermination. La question du traité de paix avec les deux Etats allemands, du règlement pacifique de Berlin-Ouest, en bref, tous les problèmes de l'Allemagne qui posent, en réalité, ceux de la paix et de la sécurité de la France elle-même, attirent fortement — est-il besoin de le dire — l'attention de tous et de toutes. Au surplus, la lutte contre le fascisme, pour les libertés, l'action contre les activités ultras (s'appuyant sur la mansuétude et les complicités du pouvoir), ne manquent pas de poser des questions.

POUR faire face à toutes les tâches, il y a lieu d'avoir, non seulement une orientation juste, mais aussi une organisation susceptible de réaliser cette orientation.

Au 33^e Congrès de la C.G.T., tant en séance plénière qu'à la commission — très largement suivie, d'ailleurs — nous sommes revenus avec force sur les problèmes d'organisation. Des exemples très concrets et très positifs ont été donnés par des délégués eux-mêmes.

Il est bien que, par ce Bulletin, ils soient portés à la connaissance — en tout premier lieu des dizaines de milliers de délégués C.G.T. dans les entreprises — mais aussi, par eux, à des centaines de milliers de militants, de syndiqués actifs.

CHARACTERE de masse de la C.G.T. et de ses organisations, de leur activité, de l'action unie qu'elles organisent. Application systématique de la démocratie syndicale. Rapprochement et liaison plus étroits des militants et organisations de la C.G.T. avec les travailleurs. Organisation méthodique et permanente du recrutement, etc... Telles sont des idées exprimées encore lors du 33^e Congrès, qu'il était nécessaire de populariser à nouveau.

Prenez-en connaissance, chers camarades. Analyser ces exemples, tirez-en le plus grand profit pour vous-mêmes, pour votre section syndicale, pour votre syndicat. Ils sont le fruit, non de situations spéciales ou privilégiées, mais d'une bonne compréhension des exigences actuelles, le résultat, aussi, d'un travail rationnel, y compris dans des entreprises ni plus ni moins « faciles » que la vôtre.

En vous en inspirant, vous ne manquerez pas d'avoir des possibilités plus grandes pour faire face aux tâches de l'heure, pour unir et faire agir les masses, pour renforcer l'organisation qui vous est chère : la C.G.T.



— On garde le crayon, ça nous permettra de remettre la gomme !

La C.G.T. Organisation Syndicale de masse

Comme l'indique l'article premier de ses statuts, la C.G.T. a pour but de grouper tous les travailleurs sans distinction d'opinions politiques, philosophiques et religieuses.

En effet, si les travailleurs peuvent avoir des opinions politiques, philosophiques ou religieuses différentes, il n'en reste pas moins qu'ils ont des intérêts communs à défendre et qu'ils ne peuvent le faire efficacement qu'au sein d'une puissante organisation syndicale de masse.

AVOIR LA CONCEPTION D'UN SYNDICALISME DE MASSE

Aussi, la question d'avoir la conception d'un syndicalisme de masse fut-elle posée de nouveau avec force dans la préparation et au cours des travaux du XXXIII^e Congrès.

A la commission de travail du XXXIII^e Congrès sur les problèmes d'organisation, diverses interventions ont montré de bons exemples de syndicats de masse ainsi que les progrès réalisés dans cette voie, dans l'activité de certaines organisations entraînant des résultats appréciables notamment dans le renforcement de la C.G.T.

Citons quelques exemples donnés :

- Aux Traminots de Roubaix : 100 % de syndiqués à la C.G.T. ;
- Chez Rhône-Poulenc-Roussillon (Isère) : 78 % de syndiqués C.G.T. ;
- Chez les Mineurs de fer de l'Est : 62 % de syndiqués à la C.G.T. ;
- Chez Rhodiaceta (Textile) Lyon : 590 C.G.T. sur 697 ouvriers et ouvrières.

Ces succès ne sont pas venus tout seuls, ils sont le résultat d'efforts persévérants pour rapprocher l'organisation syndicale des travailleurs, développer le travail collectif et y faire participer le maximum de camarades.

LE FONCTIONNEMENT D'UNE SECTION SYNDICALE

La section syndicale d'**Air France à Orly**, comprend quinze commissions exécutives de base, chacune correspondant à un atelier ou service.

L'un de ses dirigeants, le camarade **JABAUDON** explique à ce sujet :

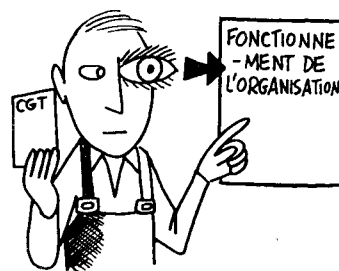
« Chacune des commissions exécutives est suivie et aidée par un membre du bureau de la section désigné pour l'année, ce qui permet aux directives du bureau d'arriver directement dans les commissions exécutives. Par contre, et c'est le plus important, le membre du bureau ramène de chaque commission exécutive l'opinion, les idées, en un mot la « température » de chaque atelier ou service ainsi que les revendications, la situation de trésorerie et de la diffusion de « la V.O. », différents éléments importants pour l'orientation et les décisions à prendre en réunion de bureau.

Les commissions exécutives de base se réunissent mensuellement à l'heure du repas, à la salle des délégués, entre temps c'est leur bureau qui fonctionne. En période d'action elles se réunissent extraordinairement selon les événements.

Un détail matériel important pour le bon fonctionnement mérite d'être signalé. Le matin du jour où se réunit la commission exécutive, deux délégués passent prendre les tickets-repas des membres et vont commander les repas froids à la cantine.

Ensuite, ils vont les chercher à l'heure de la réunion, autrement dit on casse la croûte pendant la réunion et cela se passe très bien.

Dans le travail de tous les jours, les effets de cette décentralisation ne sont pas négligeables. Tout d'abord, le délégué du per-



sonnel n'est plus seul à faire le travail dans l'atelier, en fait, il en est le porte-parole, mais il est aidé et aussi contrôlé par la C.E.

Pour établir les listes de candidats délégués, à l'époque des élections, plus besoin de courir pour convaincre un copain que l'on trouve bien pour remplir cette tâche, c'est la commission exécutive qui désigne son ou ses candidats.

Depuis que ce système fonctionne, nous avons chaque fois trop de candidats.

En dernier ressort, c'est la commission exécutive centrale qui établit la liste et il n'y a pas d'histoire, car toutes les commissions exécutives sont représentées à cette commission exécutive centrale.

LA PROPAGANDE ET LE COLLECTAGE

La distribution des tracts et journaux se fait plus rapidement du fait que la propagande est organisée au sein de l'atelier. Le recrutement et le collectage sont mieux faits puisque le trésorier d'atelier a simplement la responsabilité de 5 ou 6 collecteurs, le trésorier central de la section n'ayant plus affaire qu'aux 15 trésoriers des C.E. de base, alors qu'auparavant il devait en suivre une trentaine.

Pour la diffusion de « la V.O. » il en est de même. Le diffuseur central tient chaque mardi une permanence pendant l'heure du repas. Les responsables à « la V.O. » de chaque C.E. de base viennent chercher leurs « V.O. » et payent celles de la semaine précédente et, ensuite, ils vont dans leur service distribuer les « V.O. » à leurs diffuseurs.

Si le travail pratique et idéologique de la C.G.T. se fait mieux, l'unité progresse également. Quand tous les travailleurs d'un atelier ou service sont d'accord pour lutter ensemble, afin d'exiger que satisfaction soit donnée à ce que l'on appelle des revendications d'atelier, ils sont tous unis parce qu'ils souffrent tous des

mêmes conditions de travail, d'hygiène ou de sécurité souvent médiocres. Cet esprit unitaire se fortifie au travers de ces petites actions, c'est vraiment la réalisation de l'unité à la base qui facilite les rapports entre syndicats à l'échelon entreprise.

Lorsque tous les travailleurs d'un atelier demandent aux syndicats d'appuyer leur action, c'est bien difficile aux différents responsables centraux de faire autrement que d'accepter.

Nous avons beaucoup d'exemples de ce genre et chaque fois cela a bien marché.

Il va de soi que la décentralisation en matière d'organisation entraîne une décentralisation de la propagande. Chaque commission exécutive fonctionnant comme un petit syndicat a besoin de son organe de propagande, le journal de commission exécutive. Dans ses quelques feuilles, les travailleurs trouvent, à côté des problèmes généraux, les problèmes particuliers qui les intéressent, leurs revendications de tous les jours, tout cela est écrit par les leurs, dans leur langage. Ils sentent le syndicat plus près d'eux et ne le considèrent plus comme un groupe de dirigeants hors de leur portée.

DÉVELOPPER LE TRAVAIL COLLECTIF

Un autre exemple, celui du syndicat de l'usine RHODIACETA (textile) de Lyon, nous a été donné par le camarade De Barros.

En ce qui concerne l'organisation classique dans notre syndicat, chaque vendredi, après le travail, le bureau se réunit. Le bureau est composé de 7 ouvriers, pour ce qui concerne le bureau-ouvrier, et de 3 mensuels pour le bureau-mensuel. Les réunions se font communes : ouvriers-mensuels. Nous faisons le point de l'activité de la semaine écoulée et la préparation de l'ordre du jour pour la réunion du conseil syndical du lundi, qui groupe les délégués du personnel.

Le lundi : assemblée générale de tous les délégués du personnel, de tous les délégués du C.E., collègue ouvrier et collègue mensuel.

Ainsi, 33 camarades sont réunis pour traiter de tous les problèmes.

L'ordre du jour est établi ; les camarades qui ont d'autres points à débattre entrent dans la discussion. La discussion s'ouvre



et après la réunion, le bureau se réunit et un compte rendu succinct est fait et le lendemain affiché dans tous les panneaux. Toutes les semaines, sans exception, ce travail est fait. Ainsi, le mardi dans la journée les 900 travailleurs de la Rhodia sont avertis et peuvent poser des questions à tous les délégués sur les points qui ont été traités.

Une fois par semaine, au minimum, un tract de l'U.L. et de la section syndicale touche les 900 travailleurs. Tous les deux mois, un bulletin d'entreprise est fait par le bureau : les 900 travailleurs sont touchés, plus les 300 foyers de la Rhodia. Nous faisons ce travail parce qu'il y a beaucoup de femmes, d'enfants, de retraités qui ne lisent pas le bulletin que l'ouvrier peut garder dans son vestiaire.

Dans ce bulletin : 3 choses sont traitées : les problèmes économiques — le problème algérien — les retraites et les problèmes de la culture et des loisirs.

Ces bulletins, lorsqu'ils sont faits, sont soumis à la critique collective. Ils sont, par les délégués, le reflet de la masse des travailleurs. Il en est de même pour les tracts.

Pour les comptes rendus, tracts... un camarade est responsable pour taper le sten à la machine à écrire. Dès 5 heures de l'après-midi il va le ronéotyper à l'U.L. et le mardi après-midi dans le local des délégués, chaque délégué va chercher son compte rendu qu'il affiche sur les 25 panneaux, dans chaque atelier.

En ce qui concerne la « V.O. », chaque semaine, elle est décortiquée et les articles les plus marquants sont affichés dans les 2 panneaux centraux. 2 camarades sont responsables à la « V.O. » et « Antoinette ». Un camarade est chargé d'aller à la gare le lundi soir faire les paquets pour chaque diffuseur. Ils sont 18 diffuseurs. Le mardi matin, chaque diffuseur donne sa « V.O. » au travailleur. Un compte est tenu régulièrement par les camarades diffuseurs qui règlent le montant au responsable.

Pour le collectage : 34 collecteurs.

2 jours avant la paie, le collecteur a son carnet avec le nombre de timbres correspondants. Entre 15 et 20 adhérents sont collectés par chaque collecteur (590 cartes étant placées sur 697 ouvriers et ouvrières). Les carnets de collectage sont rendus au trésorier le 30 de chaque mois au plus tard. Ce qui fait que le trésorier a 10 jours pour décortiquer les carnets de collectage.

En ce qui concerne la trésorerie : trois camarades responsables à la trésorerie : un spécialement à la « V.O. » ; un pour le collectage et une trésorière générale qui règle les factures, tient les comptes à jour. Elle remet son compte tous les trois mois à la commission de contrôle financier qui comprend 3 adhérents ouvriers, non délégués. Elle fait ensuite son rapport au bureau, le vendredi, le lundi au conseil syndical elle rend compte de son bilan financier.

Deux fois par an, tous les travailleurs, syndiqués ou non, sont touchés dans le détail par le bilan financier. Lorsque les comptes sont affichés et distribués par tract et dans le bulletin d'entreprise, les travailleurs sont invités à prendre connaissance des Livres de Comptes qui sont à leur disposition.

Se préoccuper de la défense des revendications particulières à chaque catégorie

L'importance de ce problème a été particulièrement mise en relief par l'intervention du camarade Blanchon, qui a expliqué l'activité du syndicat des Télécommunications de la Seine, en direction des travailleuses.

« Notre syndicat compte 3.500 adhérents répartis en 90 sections syndicales disséminées aux « quatre coins » de la Région Parisienne. Ces sections sont pour la plupart la réunion de trois ou quatre services qui s'ignorent quelquefois. Elles sont constituées parfois aussi d'agents de quatre ou cinq catégories différentes, c'est-à-dire qui ont des problèmes particuliers bien différents.



La moitié de notre syndicat est constituée de femmes.

C'est de notre travail en la direction des catégories de femmes que nous voudrions vous entretenir en particulier.

Nous possédons à Paris les deux plus grands centraux féminins de téléphonistes de France, l'Inter-Archives 2.500 femmes et l'Inter-Poissonnière 1.200.

Ces deux grandes concentrations de femmes ont toujours attiré l'attention de la direction de notre syndicat. D'une part parce qu'elles constituent un important secteur de l'activité féminine particulièrement exploité par l'administration comme l'a souligné hier notre camarade Frischmann, à la tribune du Congrès.

L'Etat-patron recherche de plus en plus des femmes et des

jeunes filles, car elles sont une main-d'œuvre bon marché et qui supporte mieux l'intensité, l'intensification des rythmes de travail. S'il était nécessaire, le plan Rueff en est une éclatante démonstration, il prétend, sous l'hypocrite camouflage des impératifs du foyer, régler au profit de l'Etat-patron les problèmes féminins, travail à mi-temps, l'emploi à temps partiel ou la vieille formule réactionnaire de la femme au foyer est avancée prudemment sous la forme d'un salaire d'appoint, en même temps il consacrerait sa volonté de maintenir la main-d'œuvre féminine dans un état d'infériorité qui sert ses intérêts.

Il se posait donc face à ces problèmes, l'impérieuse nécessité d'améliorer notre travail pour la défense et l'organisation des travailleuses et leur participation au mouvement syndical.

Nous nous sommes attachés à promouvoir des formes d'organisation justes, adaptées aux conditions de vie particulières des femmes.

Ce travail en direction des mécanographes, des télégraphistes, des téléphonistes de notre département a été l'affaire de notre direction syndicale tout entière. Nous nous sommes attachés à créer les conditions pour qu'un grand nombre de femmes accèdent aux responsabilités syndicales et nous avons en premier lieu tenu compte de leur possibilité réelle d'activité en raison de leurs tâches de ménagères et de mères de famille (plus grand nombre dans notre C.E. afin de pallier les absences).

2) Nous leur avons apporté aide permanente pour acquérir l'assurance et l'expérience nécessaire. Toutes les réunions de direction sont suivies par un secrétaire départemental.

3) Nous nous efforçons de rechercher des formes et des méthodes d'éducation syndicale adaptées, écoles syndicales.

Est-ce que nous sommes parvenus à régler, malgré cela, les difficultés sérieuses d'organisation, nous ne pouvons pas l'affirmer, mais des progrès sérieux sont enregistrés à l'Inter-Archives.

ORGANISER UN RECRUTEMENT DE MASSE

La résolution du XXXIII^e Congrès indique : « Le Congrès considère qu'il est indispensable d'organiser systématiquement le recrutement au syndicat. Il convient de le considérer comme une tâche élémentaire de chaque jour et de chaque syndiqué. »

Quelques bons exemples de ce point de vue ont été donnés à la Commission d'organisation du 33^e Congrès.

Le camarade JABAUDON, d'Air France, indique : « Que les travailleurs sentant le syndicat plus près d'eux et non plus comme un groupe de dirigeants hors de leur portée, sont incités à s'occuper plus de la marche du syndicat, ce qui facilite le recrutement, c'est ainsi que plus de 300 adhérents sont venus rejoindre nos rangs, alors qu'auparavant on plafonnait à quelque chose près au même nombre d'une année sur l'autre ».

Deux autres exemples :

L'un chez les Tramainots de Roubaix, tous syndiqués à la CGT, le camarade BACKMAN explique que chaque délégué a des bulletins d'adhésion dans la poche et aussitôt qu'un nouvel embauché se présente pour prendre son service, il est contacté par un des délégués qui développe et poursuit ses explications jusqu'à l'adhésion à la C.G.T. du nouvel embauché.



L'autre, chez Rhône-Poulenc à Roussillon (Isère), le camarade FIRMIN indique : « Dès qu'un nouvel embauché est signalé dans le secteur, le délégué a pour tâche de le contacter et cela s'est avéré rentable. Dans un seul atelier, sur 27 nouveaux embauchés, 24 se sont syndiqués à la C.G.T. ».

Dans son intervention, le camarade BEDRANI, du Syndicat des Cheminots de Nîmes, pose comme il convient cette question.

Il indique notamment : « Dans le recrutement, certains camarades considèrent le problème comme l'affaire simplement des militants les plus en vue du syndicat. Le problème de recrutement doit être l'affaire de tous les militants et syndiqués.

Pour le recrutement, je sais que c'est un travail important, difficile à réaliser, mais il ne faut pas effrayer le non-syndiqué,

il faut avant tout convaincre ce jeune camarade de la nécessité d'adhérer pour renforcer la C.G.T., pour l'obtention de nos revendications face au patronat et au pouvoir rétrograde, si j'indique qu'il faut être souple avec les camarades c'est que j'ai moi-même été effrayé, lorsque j'ai adhéré, par l'attitude de certains militants.

Comme le disait notre camarade Léon MAUVAIS, il faut profiter des luttes pour renforcer notre organisation et je me rappelle que le 31 mai 1960, lors de la grève des cheminots, de 24 heures, 7 camarades sont venus me trouver pour adhérer, sans les avoir au préalable consultés. Il faut également que le recrutement soit l'idée permanente, car l'on considère souvent le recrutement comme une affaire de fin d'année et non comme une question valable pendant toute l'année. »

LA DEMOCRATIE SYNDICALE

« La démocratie syndicale assure à chaque syndiqué la garantie qu'il peut, à l'intérieur du Syndicat, défendre librement son point de vue sur toutes les questions intéressant la vie et le développement de l'organisation. »

Extrait du Préambule des Statuts
de la Confédération Générale du Travail.

Assurer le respect de la démocratie syndicale c'est garantir à chaque syndiqué son droit de participation à la discussion sur toutes les questions intéressant la vie et le développement de l'organisation.

La difficulté réside dans deux choses :

- 1) Convaincre nos militants de l'intérêt de la pratique de la démocratie.
- 2) Vaincre des difficultés objectives qui sont le fait de conditions de travail difficiles dans les entreprises.

Un effort de recherche doit être fait constamment par nos militants pour trouver les moyens de faire régner la démocratie syndicale, de la développer.

Lors des travaux de la « Commission d'organisation » au 33^e Congrès, plusieurs délégués ont fait état de leur expérience dans ce domaine.

TOUJOURS FAIRE DAVANTAGE POUR QUE NOS DIRECTIONS SYNDICALES SOIENT ELUES DEMOCRATIQUEMENT

DUCHASSIN, des Cheminots de Lyon, a parfaitement répondu à cette question d'une façon vivante, imagée. Il indiqua en effet : « Alors que nous envisagions l'éclatement du syndicat lyonnais en cinq sections, des camarades objectaient honnêtement d'ailleurs, « qu'on ne trouverait pas de responsables, de collecteurs, de trésoriers, pour cinq directions ayant des difficultés à en « trouver » pour la direction centrale de l'époque. A la mise en place d'une des sections, la question fut alors posée, devant cinquante militants, au secrétaire de secteur : « Qui désignes-tu pour secrétaire général ? » C'est là l'aspect d'une conception encore malheureusement répandue dans nos organisations. La discussion engagée là-dessus a conduit nos camarades à l'élection de leur Conseil Syndical. Et le Conseil Syndical a alors élu son bureau, secrétariat et secrétaire général. C'est certes une chose qui paraît extrêmement simple, mais dans combien de cas encore les dirigeants sont-ils cooptés, désignés. La base de cette pratique a pour fond inmanquablement une sorte de manque de confiance dans les syndiqués et militants pour régler leurs problèmes !

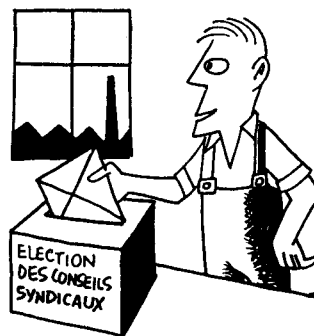
DUCHASSIN poursuit : « La direction d'un syndicat, d'une section, doit être d'abord l'affaire des syndiqués et militants, nous leur faisons pleinement confiance pour trouver leurs dirigeants ».

DIFFERENTES FORMES D'ELECTIONS

ROCHE, du Syndicat « Rhône-Poulenc Roussillon », indique :

« La base de notre organisation est le Conseil Syndical. En début d'année nous procédons à l'élection du Conseil Syndical, comment ?

— Etablissement de la liste de candidats au Conseil Syndical : En début d'année, chaque délégué, qui est membre du Conseil Syndical discute avec les syndiqués pour l'établissement de la liste des candidats au Conseil Syndical. Il est tenu le plus grand compte des observations des camarades, puisque sont retenus candidats ceux ayant accompli leurs tâches syndicales. Ensuite est établie une liste pour chaque secteur de l'entreprise.



— Le scrutin secret : « Les listes sont élues au scrutin secret. Chaque électeur (le syndiqué) a possibilité de porter ses observations sur la liste, de rayer un nom. Il faut au candidat recueillir les 2/3 des suffrages exprimés pour être considéré comme élu. »

— Bureau et Secrétariat : « Le Conseil Syndical élit le Bureau et le Secrétariat. Compte tenu que tous les membres du Conseil Syndical ne peuvent être présents à la réunion (en raison de leurs conditions de travail) les candidats au Bureau sont portés sur une liste et chaque conseiller syndical donne son accord en signant cette liste. Notre Conseil Syndical comprend 160 camarades, le Bureau 22, le Secrétariat 7. »

LA DEMOCRATIE SYNDICALE : LES ELUS RESPONSABLES DEVANT LE CONSEIL SYNDICAL ET LES TRAVAILLEURS

Si l'élection des organismes de direction fut à l'ordre du jour à la Commission, si ce problème doit retenir toute l'attention de nos organisations, une question fut soulevée, avec raison, par différents militants, à savoir : « Comment faire participer les syndiqués à la direction des affaires ».

DE BARROS, Rhodiacéta (Textile du Roussillon) a consacré une partie de son intervention à cette question.

« En ce qui concerne le C.E., voici comment les choses se passent :

Les ordres du jour des C.E. et C.C.E. sont préparés par le Conseil Syndical. Par exemple : avant la réunion de la commission des finances du C.E., le Conseil Syndical établit le bilan de chaque commission du C.E. De toutes les commissions du C.E. c'est un membre du Conseil Syndical qui est responsable. Aucune initiative importante n'est prise sans l'avis du Conseil Syndical qui est responsable. Une fois par mois le Conseil Syndical discute de l'activité du C.E.

Pour le C.C.E. le projet d'ordre du jour est établi dans chaque syndicat dans les trois usines du trust. Puis prend forme le projet commun aux trois usines, lequel projet est soumis par tract, questionnaire, à l'ensemble des travailleurs qui font suggestions et critiques à leurs délégués. »

On notera ici l'effort en deux directions du syndicat : le Conseil Syndical impulse la vie du C.E., il soumet ses projets aux travailleurs électeurs du C.E.

CONSULTER LES SYNDIQUES SUR TOUS LES PROBLEMES QUI LES PREOCCUPENT

BACKMAN, des Traminots de Roubaix précise :

« Toutes les revendications des travailleurs (750 travailleurs tous syndiqués) sont discutées au Conseil d'Administration du Syndicat, quelles qu'elles soient, petites ou grandes. Au Conseil

d'Administration tous les services sont représentés par, au moins, un camarade. Nous avons ainsi l'écho de chaque service. Mais il convient évidemment de s'en remettre à l'avis de nos syndiqués. Compte tenu des horaires de service, il nous a fallu rechercher à quel moment nous pouvions tenir nos réunions. Nous avons fait des assemblées de nuit, bien que l'heure de ces assemblées soit tardive (23 heures parfois) nos camarades sont là après une dure journée de travail, chacun donnant son opinion sur telle ou telle question. »

DALAVALLE (UD Meurthe-et-Moselle), considère, avec raison, par exemple que la solidité de l'organisation des mineurs de fer de son département tient, entre autre, au fait :

« Que partout dans les mines de fer sont tenues régulièrement des réunions de syndiqués, afin d'informer les adhérents de l'activité de l'organisation, de rechercher avec eux les solutions aux problèmes posés. »

En persévérant, nous pouvons faire mieux encore.



Si les travaux du 33^e Congrès, ceux de la Commission d'organisation, ont fait état de sérieux progrès vers le respect de la démocratie syndicale, nous pouvons faire encore davantage. Faire participer le plus grand nombre de syndiqués à la vie de nos organisations, faire appel à leur esprit de responsabilité, d'initiative, doivent être une contribution au renforcement de la C.G.T.

Rapprocher toujours d'avantage l'organisation syndicale des travailleurs

« La C.G.T. qui groupe à elle seule plus d'adhérents que les autres centrales réunies, sera encore plus forte, plus apte à organiser les luttes dans la mesure où elle plongera davantage ses racines au plus profond de la classe ouvrière, dans la mesure où elle sera organisée, effectivement dans chaque entreprise, atelier, bureau, chantier, service, brigade, chaîne, etc... »

Organiser en section syndicale (ou en groupe de syndiqués), les travailleurs jusqu'à l'échelon le plus petit de l'entreprise, c'est permettre à la C.G.T. d'exprimer plus concrètement les désirs de l'ensemble des travailleurs, d'élaborer en collaboration avec eux les revendications et les mots d'ordre d'action qui les unissent. »

(Extrait de la résolution sur les problèmes d'organisation adoptée par les participants au 33^e Congrès.)

Le XXXIII^e Congrès a fait état de progrès sérieux dans le travail de nos militants, il conviendrait que l'expérience acquise soit largement popularisée, reprise dans nos organisations. En tenant le plus grand compte, toutefois, de la recommandation qui figure dans la résolution dont nous publions un extrait ci-dessous :

« Cette décentralisation syndicale mérite d'être étudiée et adaptée — compte tenu des expériences déjà réalisées — aux conditions particulières qui varient d'une industrie à l'autre, d'une entreprise à l'autre, d'un secteur à l'autre de la même entreprise. »

Souvent se pose la question : Pourquoi dans certaines entreprises importantes, où les travailleurs répondent en masse aux initiatives d'action de la C.G.T., votent dans des pourcentages de 70 % et 80 % pour les candidats C.G.T., nos effectifs ne progressent-ils pas ?

L'U.D. de la Meurthe-et-Moselle s'est livrée à une enquête auprès de ses syndicats de la sidérurgie, cette enquête fort intéressante vous est livrée.

Sur 20 syndicats qui ont répondu à l'enquête, il apparaît à une ou deux exceptions près :

- Qu'il n'y a plus d'élection par les syndiqués du Conseil Syndical, depuis des années et pour certains depuis 10 ans.
- Les candidats délégués ne sont ni choisis, ni ratifiés, ni élus par les syndiqués.
- Les syndiqués ne sont pas consultés, sauf parfois dans les grands mouvements.
- Les Conseils syndicaux sont souvent composés des seuls délégués du personnel au C.E., cela conduit au fait que les élus se contrôlent eux-mêmes. Ceci conduit, également, à avoir des Conseils syndicaux établis en fonction du nombre des délégués, bien que ce nombre ne corresponde pas du tout aux besoins de militants de telle ou telle entreprise.
- Les conséquences sur la situation de l'organisation ne sont pas longues à se manifester. La moyenne des timbres placés a tendance à diminuer.

La diffusion de « la V.O. » est difficile (une « V.O. » pour 37 métallos). Un tiers des entreprises ne la diffuse pas.

Cependant il est remarquable que le rayonnement de la C.G.T. est incontestable, pourquoi ? C'est la confirmation d'une influence générale qui se développe parce que la C.G.T. a toujours su tracer le chemin de la lutte aux travailleurs, même dans les périodes les plus difficiles !

Il est alors certain qu'un changement radical de nos méthodes de travail conduirait à une progression certaine de la C.G.T. dans ces entreprises, à une amélioration de notre moyen d'entraîner les travailleurs au succès !

Est-ce possible ?

L'exemple de l'Usine H.F. à Homécourt le démontre :

- 80 % des travailleurs sont syndiqués ;
- Conseil syndical composé de délégués, bien sûr, mais encore d'autres militants ;
- Un collecteur par poste de travail.

Pourquoi pas ailleurs ?

C'est là qu'apparaissent un certain nombre « d'arguments » qu'il nous faut comprendre et combattre.

- Dans la décentralisation, des camarades ont peur que leur échappe le contrôle d'un secteur de l'Usine ;
- Le manque de confiance dans les syndiqués conduit à pen-

ser que les syndiqués n'ont pas « l'étoffe » pour prendre des responsabilités.

- Enfin, souvent on oublie qu'il convient d'accompagner l'effort de décentralisation d'un effort d'éducation destiné à aider les nouveaux militants.

Cela conduit à d'autres difficultés non négligeables, à cette fausse conception du militant-qui-fait-tout duquel les jeunes disent : « jamais je ne ferais ce qu'il fait ».



Combien d'organisations retrouveront leurs problèmes ici ? Combien de militants, qui luttent cependant avec un dévouement qui fait l'admiration de ceux qui les entourent, retrouveront ici leurs propres réflexions.

Si ces quelques idées leur permettent d'étudier avec leur secrétariat, leur bureau, leur C.E., les problèmes posés, alors nous avancerons.

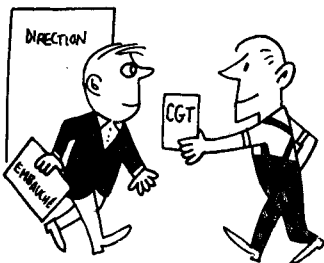
L'ORGANISATION DANS UNE GRANDE ENTREPRISE DE LA FEDERATION DES TRANSPORTS

Une expérience parmi tant d'autres a été présentée à la réunion de la Commission d'organisation :

Le camarade JABAUDON (Air France, Orly) explique, à propos de

LA DECENTRALISATION

Dans la plus grosse section de notre syndicat, à Air France Orly, qui compte actuellement dans les 4.500 travailleurs répartis en 15 ateliers et services, où toutes les professions sont représentées, que ce soit le personnel horaire ou mensuel, où une grande partie est astreinte aux horaires tournants, sans compter l'éloignement des lieux d'habitation et les services de transports assu-



rés par la compagnie pour une bonne partie, il nous est apparu nécessaire de rechercher les moyens d'approcher le syndicat encore plus près des travailleurs.

Une organisation centrale, même composée de camarades dévoués, ne pouvait faire face à tous les problèmes posés dans une telle entreprise.

Les tâches principales ; telles que la défense des revendica-

tions, le collectage, la diffusion de « la V.O. », le recrutement, laissaient à désirer parce qu'elles étaient assumées par un trop petit nombre de camarades.

Le syndicat ne pénétrait pas partout, il était dans l'impossibilité de discuter avec les travailleurs : des revendications particulières, soit à l'équipe, au bureau ou même à l'atelier ou service et pourtant ces revendications sont aussi importantes que les autres et souvent plus mobilisatrices.

Comment avons-nous pratiqué ?

Pour remédier à cela, nous avons suivi, dès 1955, les directives de la C.G.T. en décentralisant notre organisation, c'est-à-dire en créant dans chaque atelier ou service une organisation syndicale propre à cet atelier ou service, nous l'avons appelée « Commission exécutive de base ».

Les membres de chaque commission exécutive sont élus à bulletin secret par l'ensemble des syndiqués de l'atelier ou du service.

Suivant leur importance elles se composent de 10 à 30 membres.

Une fois élus, ces camarades désignent leur bureau composé d'un secrétaire et son adjoint, d'un trésorier et son adjoint, de responsables à l'organisation, la propagande, « la V.O. », etc...

Ils désignent également leurs représentants à la commission exécutive de la section syndicale.

Cette commission exécutive centrale élit à son tour le bureau de la section et son secrétariat.

Nous pensons que c'est là une élection démocratique des responsables à tous les échelons.

Mais ceci ne s'est évidemment pas fait sans discussion, il a fallu vaincre pas mal d'incompréhensions de quelques camarades qui aimaient à jouer les « hommes-orchestre ». C'était, en général, ceux qui criaient le plus qu'ils avaient du « boulot » par dessus la tête, qu'ils étaient obligés de tout faire eux-mêmes, que les « gars » ne voulaient rien faire...

En fait, ils manquaient tout simplement de confiance envers les travailleurs et même envers les syndiqués.

Ils avaient tort, car les syndiqués ont trouvé les militants qu'ils n'avaient pas été capables d'intéresser au travail du syndicat.

Ces difficultés sont en définitive peu de chose et elles ont été largement compensées par les résultats encourageants que nous avons obtenus.

Premiers résultats

— Actuellement nous avons 15 commissions exécutives de base groupant dans les 350 militants.

La commission exécutive de la section, émanation directe des commissions exécutives de base, se compose de 100 camarades et le bureau de section de 25 camarades.

Dans une intervention très claire, le camarade JABAUDON, ne montre-t-il pas :

- Qu'il est possible de rapprocher l'organisation des travailleurs ;
- Que rapprocher l'organisation des travailleurs, c'est provoquer la levée de nouveaux cadres ;
- Incontestablement la C.G.T. à Air France a des conditions nouvelles qui doivent permettre d'œuvrer à son renforcement et à une meilleure conduite encore des actions.



NOTE IMPORTANTE POUR L'ENVOI DU BULLETIN « LE DELEGUE DU PERSONNEL »

Nous rappelons instamment aux militants et aux organisations confédérées :

- 1° Les adresses pour l'envoi du Bulletin doivent nous parvenir **EN DOUBLE EXEMPLAIRE**.
- 2° Il convient de mentionner à chaque fois **L'INDUSTRIE** dont relèvent le ou les camarades (Métallurgie, Bâtiment, etc.).
- 3° Quand il s'agit de suppressions de bien vouloir nous **COMMUNIQUER A CHAQUE FOIS LE DETAIL** (nom, prénom, adresse, industrie pour chaque suppression).

Trop souvent on nous demande simplement d'annuler **LA** liste précédente **ALORS QU'IL EN EXISTE PLUSIEURS**. La précision évitera des erreurs et les pertes de temps.

Dans tous les cas de changements à apporter (annulations, changements d'adresse, nombre d'exemplaires) joindre la dernière bande-adresse.

Militants, Délégués du Personnel et au C.E.

Pour mener à bien vos tâches, la C.G.T. met à votre disposition de nombreux documents parmi lesquels notamment :

- « **LE SYNDICALISME DE MASSE** » de L. MAUVAIS (0,40 NF).
- « **LE TRAVAIL SYNDICAL A L'ENTREPRISE** » (0,30 NF).
- **LA BROCHURE** contenant le rapport de L. MAUVAIS et le discours de B. FRACHON au 33^e Congrès (0,30 NF).

Passez vos commandes à la C.G.T., 213, rue Lafayette, Paris (10^e). C.C.P. Paris 62-84.

**

SECTIONS SYNDICALES ET SYNDICATS ABONNEZ VOS MILITANTS AU JOURNAL

« **LE PEUPLE** »

1 an : **12 NF** — 6 mois : **6,50 NF**
C.C.P. Paris 79-19