

MANUEL SYNDICAL

Publié par

L'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS
DE L'ALIMENTATION ET DES BRANCHES CONNEXES

8, Rampe du Pont-Rouge
CH-1213 Petit-Lancy (Genève),
Suisse

Deuxième édition: avril 1990

Printed in Switzerland

SOMMAIRE

	Page
Introduction	1
I. Les bases de l'organisation.	9
Le syndicat de métier	11
Le syndicat général	12
Syndicat d'industrie	14
II. Trois principes importants du syndicalisme.	17
L'unité	18
L'indépendance.	21
Des méthodes démocratiques	26
III. La structure syndicale	29
Le congrès	29
Le comité ou conseil exécutif	30
Le comité administratif.	30
Le secrétariat.	31
La section	31
IV. Administration	33
V. Finances	39
VI. Activités	51
VII. Les syndicats et la société	55

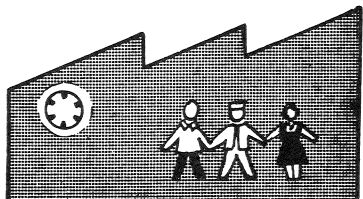
QU'EST-CE QU'UN SYNDICAT ?

Pour simplifier, disons qu'un syndicat est une organisation continue, permanente et démocratique créée et administrée par les travailleurs...

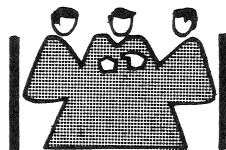


pour se protéger eux-mêmes dans leur travail...

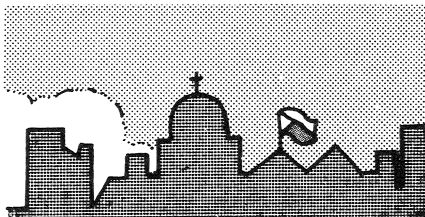
pour améliorer leurs conditions de travail...



par la négociation collective...



pour améliorer leurs conditions de vie...

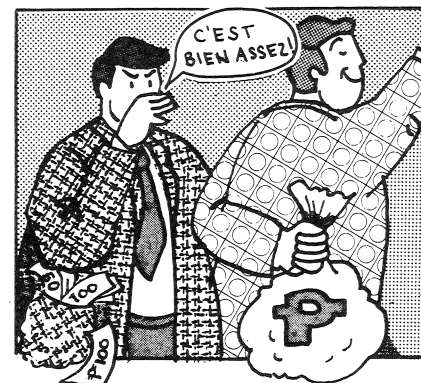


et pour exprimer le point de vue des travailleurs sur les problèmes de la société.

Dans de nombreux pays, le syndicat doit être enregistré auprès du ministère du travail et de l'emploi afin d'acquérir une personnalité juridique. Généralement, il doit se soumettre aux voix des travailleurs qu'il cherche à représenter et gagner cette élection afin d'être reconnu comme partenaire pour les négociations collectives.

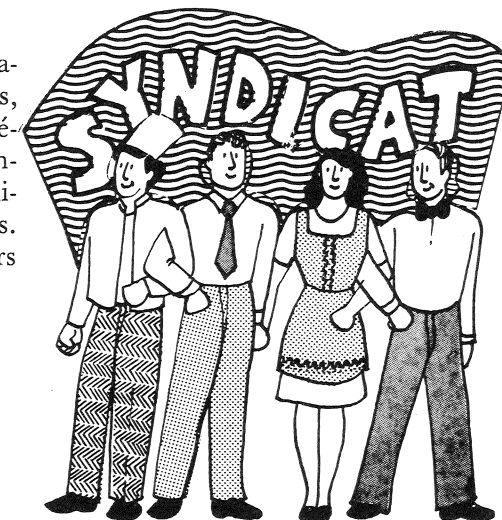
Est-ce que les travailleurs ont vraiment besoin de syndicats ?

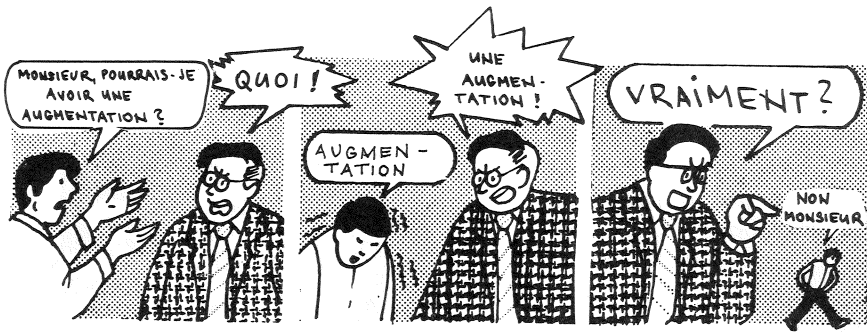
Oui, et c'est pourquoi les travailleurs ont pensé à organiser leurs propres syndicats. La création de syndicats est inévitable dès lors que deux groupes de personnes ont des intérêts différents. L'intérêt des employeurs est d'obtenir le plus possible des travailleurs au moindre coût...



tandis que l'intérêt des travailleurs est d'obtenir un revenu décent pour leur travail ou les services rendus.

A cause de cette opposition fondamentale ou ce conflit d'intérêts, les travailleurs ont appris de l'expérience qu'ils devaient se mettre ensemble pour présenter des revendications communes aux employeurs. L'instrument naturel des travailleurs est le syndicat.

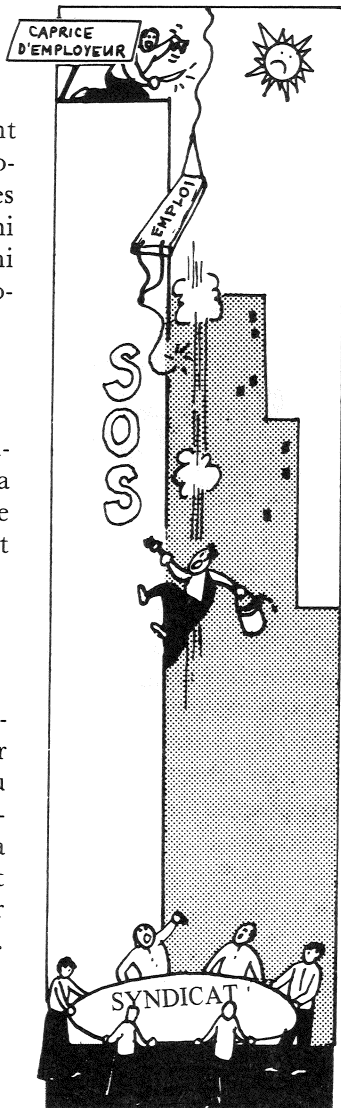




Les travailleurs ont appris que, s'ils agissent individuellement, ils n'arrivent ni à se protéger contre les pratiques arbitraires des employeurs (comme les licenciements), ni à améliorer leurs conditions de travail, ni à promouvoir des lois qui leur sont favorables.

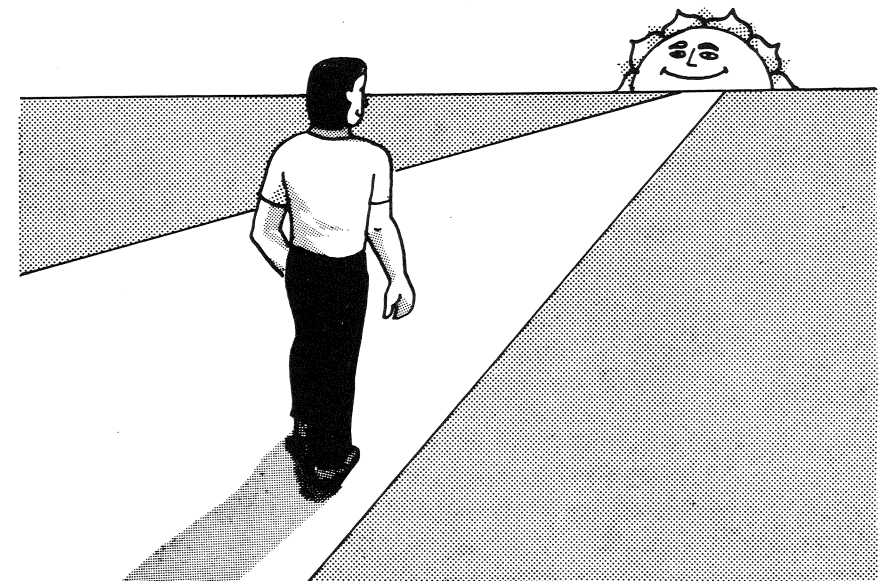
Individuellement, les travailleurs sont impuissants et se retrouvent rapidement à la merci des patrons. La menace d'une mise en congé arbitraire pend inexorablement au-dessus de leur tête.

Les travailleurs sont complètement dépendants de leur salaire, c'est-à-dire de leur emploi. Or cet emploi leur est donné ou repris selon le seul bon vouloir de l'employeur. Le travailleur dépend donc de la bonne volonté de son employeur. Il n'est pas une personne libre. Il ou elle doit servir les intérêts du patron ou mourir de faim.



Unis, au contraire, les travailleurs ne sont plus impuissants. Organisés dans un syndicat fort, ils peuvent affronter l'employeur sur un pied d'égalité. Ils retrouvent ainsi leur dignité de personnes libres qui échangent leur travail contre le prix d'une vie décente. Ils ne se sentent plus en position de faiblesse et de dépendance à l'égard de leurs employeurs. Bien plus, ils regagnent un certain contrôle sur leur existence et leurs conditions de vie. Ils n'ont plus à se soumettre aux desiderata de l'employeur: ils peuvent dire non, ils peuvent faire leurs propres propositions, exiger des conditions de travail décentes et négocier le prix et la qualité de leur travail.

Ils peuvent désormais avoir une influence sur la vie qu'ils mènent.



THEMES DE DISCUSSION

A. Votre emploi

- Trouvez-vous votre emploi intéressant et utile ou ennuyeux et généralement routinier?

B. Votre influence sur votre travail

- Vous est-il possible de prendre des initiatives et de décider de votre propre chef comment faire les choses?
- Pouvez-vous, avec vos collègues, planifier et contrôler dans une certaine mesure votre travail?
- Votre syndicat a-t-il une certaine influence sur la façon dont le travail doit se faire?

C. Votre salaire

- Votre salaire suffit-il pour couvrir vos besoins et ceux (justifiés) de votre famille?
- Votre salaire est-il suffisant par rapport au travail que vous fournissez?
- Comment situez-vous votre salaire en comparaison avec celui d'autres gens?
- Est-ce que votre salaire vous paraît convenable par rapport aux ventes et bénéfices de votre entreprise?

D. Votre environnement de travail

- Etes-vous victime des problèmes suivants:
 - une ventilation insuffisante
 - un excès de chaleur ou de froid (ou des changements de température brutaux)
 - produits chimiques dangereux pour la santé
 - excès de bruit
 - tension nerveuse (un sentiment d'avoir à travailler sous pression)
 - air pollué
 - machines dangereuses (comme les fours à micro-ondes, les diverses machines à couper, les chaudières ou les presses)
 - vestiaires et salles de repos du personnel insalubres.

E. Votre sécurité d'emploi

- Avez-vous la possibilité d'exprimer votre point de vue avant de vous voir infliger une mesure disciplinaire?
- Avez-vous réellement la possibilité de vous opposer à une sanction injuste?
- Etes-vous sûr de ne pas perdre votre emploi?

Parmi tous ces problèmes, quel est celui qui vous paraît personnellement le plus urgent à résoudre?

Quels sont les problèmes qui d'après vous ne concernent qu'un petit nombre de travailleurs?

Pensez-vous que l'un de ces problèmes concerne votre intérêt à tous?

Croyez-vous que vous pouvez résoudre ces problèmes individuellement ou voyez-vous la nécessité de rassembler vos efforts pour obtenir satisfaction?

Pensez-vous que certains de ces problèmes peuvent être résolus sans l'appui d'autres travailleurs, dans d'autres entreprises?

Ecrivez les réponses à ces questions sur un morceau de papier pour vous en servir comme argument lorsque vous aurez à expliquer à un travailleur pourquoi il est nécessaire d'adhérer au syndicat.

Les bases de l'organisation



Pour savoir quel genre d'organisation syndicale fonder, il faut s'interroger principalement sur la question suivante: quels sont les intérêts communs des travailleurs qui créent entre eux une solidarité assez solide pour affronter les employeurs?

Fondamentalement, il existe trois options possibles:



Un syndicat fondé sur la profession
(syndicat de métier)



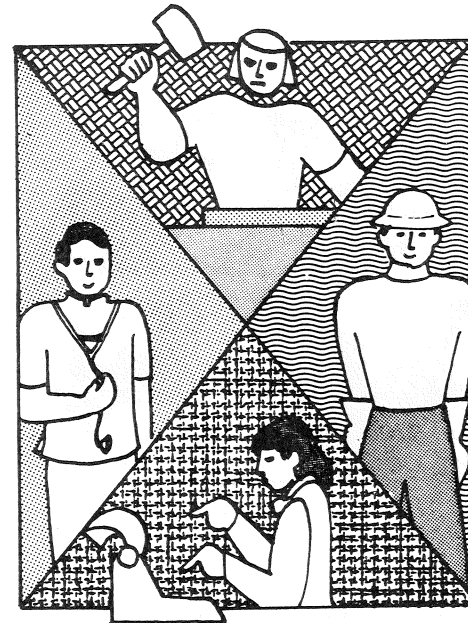
Un syndicat général



Un syndicat d'industrie

Il faut ajouter à cela deux options subsidiaires:

1. un syndicat d'établissement (un par établissement)
2. un syndicat unique d'entreprise (un pour tous les établissements d'une même société).



A. Le syndicat de métier

A l'origine, les syndicats se sont créés sur ce modèle. Il s'agit d'un rassemblement de travailleurs d'une même profession ou d'une même qualification professionnelle. Par exemple, le syndicat des électriciens, auquel peuvent seuls adhérer des électriciens, indépendamment de leur lieu de travail et du nom de leur employeur. C'est le métier ou le type d'emploi qui est le dénominateur commun des travailleurs dans un tel syndicat.

Le syndicat de métier a une double fonction:

D'abord, il contrôle l'apport de main-d'oeuvre dans la profession par le biais des apprentissages. Ensuite, il fixe la rémunération du travail pour toute la catégorie: c'est tant par heure et il n'est pas question qu'un membre du syndicat accepte moins. De cette manière, les employeurs sont contraints de payer au taux fixé par le syndicat.

Ce type d'organisation n'est plus très répandu. Il est en déclin dans le monde du fait de l'apparition de l'industrie de masse.

B. Le syndicat général

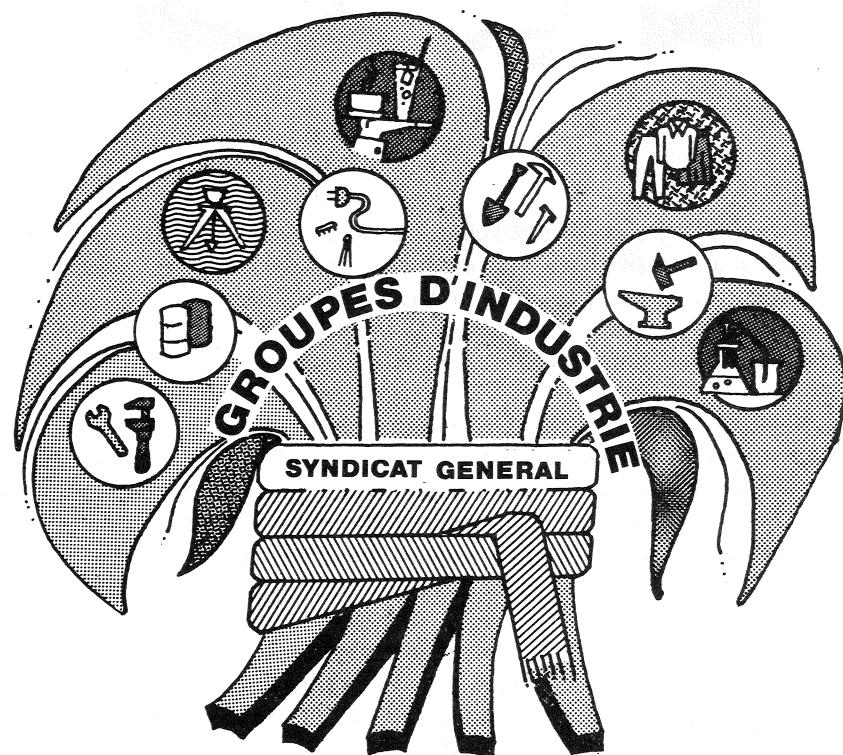


Il est composé de tous les travailleurs, indépendamment de leurs employeurs, de la branche d'industrie ou de la qualification. Historiquement, ce type d'organisation est né de la nécessité de réunir les travailleurs non qualifiés qui ne pouvaient pas être membres des syndicats de métier. C'est aussi la forme d'organisation adoptée dans les petits pays où aucune catégorie de travailleurs n'est assez nombreuse pour former son propre syndicat.

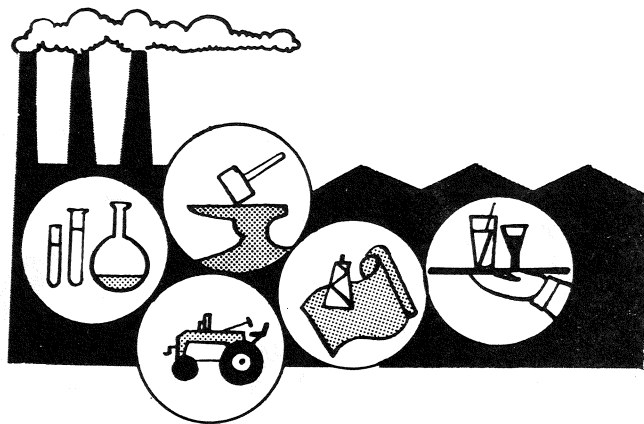
Le syndicat général est une organisation habituellement importante et puissante car il rassemble tous les travailleurs sous une même bannière pour leur permettre d'affronter ensemble les employeurs, eux-mêmes agissant souvent de concert, que ce soit au niveau local, régional ou national. Par sa capacité de mobiliser les travailleurs de diverses entreprises ou branches d'industrie, le syndicat général s'oppose plus efficacement au front des employeurs, il peut organiser des actions de solidarité d'un secteur à l'autre ou d'une entreprise à l'autre. En outre, il fournit des services, par exemple de recherche ou d'information qui, parce qu'ils sont centralisés, reviennent moins cher.

Les syndicats généraux ont aussi plusieurs désavantages. D'abord, s'il en existe plus d'un, il peut y avoir des rivalités qui affaiblissent le mouvement syndical. Ensuite, du fait que toutes les catégories de travailleurs y sont représentées, il peut être difficile d'élaborer des politiques qui satisfassent tout le monde.

Toutefois, ces inconvénients peuvent être corrigés par des structures régionales ou sectorielles au sein de l'organisation. Par exemple, en Belgique, les syndicats généraux ont créé des "groupes d'industrie" qui se préoccupent chacun des intérêts des travailleurs dans leur propre branche d'industrie.



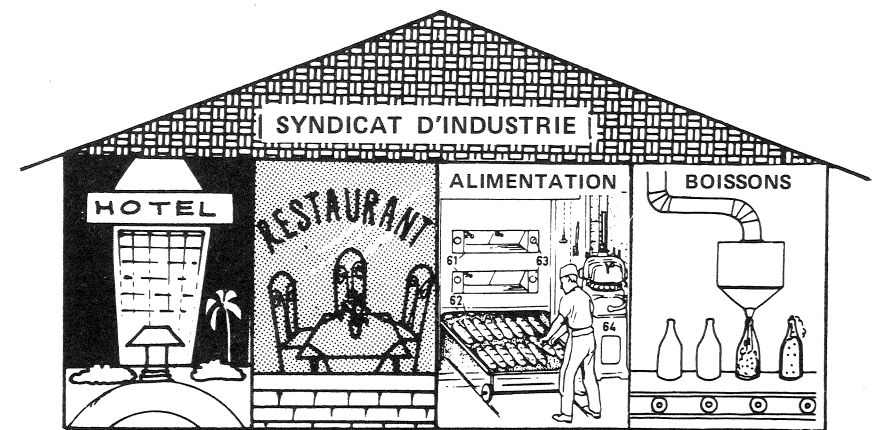
C. Syndicat d'industrie



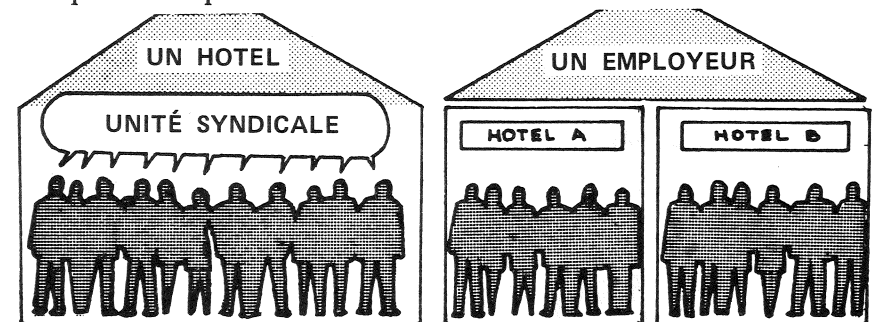
Ce type d'organisation rassemble tous les travailleurs d'une branche industrielle particulière, par exemple l'industrie de l'alimentation, ou la métallurgie, ou la chimie. Travailleurs qualifiés ou non, ouvriers ou employés appartiennent ainsi à la même organisation dès lors qu'ils sont employés dans cette branche d'industrie.

Les travailleurs d'un secteur industriel ont de nombreux problèmes en commun. Par exemple, ils sont tous concernés par la situation économique du secteur, ses succès ou ses déboires. Les intérêts sectoriels sont plus faciles à satisfaire dans un syndicat de ce type que dans des syndicats généraux rivaux ou dans des syndicats de métier. Les employeurs ne peuvent en effet pas jouer un syndicat contre l'autre.

D'un autre côté, les syndicats d'industrie ont intérêt à adhérer à une confédération générale ou à une centrale syndicale nationale pour mieux influencer la vie publique et politique, participer à l'élaboration des lois. Une centrale offre en outre des services que chaque organisation ne pourrait pas fournir faute de moyens suffisants.



Outre ces trois grands types d'organisation syndicale, il existe encore deux variations possibles: le syndicat d'établissement et le syndicat unique d'entreprise.



Egalement connu sous le nom de "syndicat-maison", le syndicat d'établissement organise tous les travailleurs d'une même usine, d'un même atelier, bureau ou hôtel. Il a l'avantage d'être facile à mettre sur pied parce que tous les travailleurs ont intérêt à négocier le meilleur contrat collectif possible. Mais il a l'inconvénient d'être généralement petit et faible et d'être aisément manipulable par l'employeur dans la mesure où ses responsables sont eux-mêmes des salariés de l'établissement.

Le syndicat unique d'entreprise est fondé sur le même modèle à ceci près qu'il rassemble les travailleurs de tous les établissements d'une même société. Ses faiblesses et risques de manipulation sont identiques.

Trois principes importants du syndicalisme

Note de terminologie: l'appellation des organisations syndicales varie selon les pays. Ce que nous appelons ci-dessus un syndicat d'industrie s'appelle "fédération" en France et en Suisse, et "centrale" en Belgique. En France, on appelle "syndicat" l'organisation locale au niveau de l'entreprise: ces "syndicats" s'unissent pour former des "fédérations". Comme nous l'avons vu, en Belgique il existe aussi des syndicats généraux qui s'appellent "centrales générales". Autres exemples de syndicats généraux: la Fédération des travailleurs unis ou l'Organisation unie des artisans de l'Île Maurice. Toutes ces organisations sont nationales, dans le sens qu'elles recouvrent l'ensemble du territoire national. Un "syndicat d'établissement" ne peut pas être national par définition. Un "syndicat unique d'entreprise" peut l'être dans la mesure où l'entreprise en question recouvre elle-même le territoire national (exemple: le syndicat des tabacs au Japon, Zen Tobacco, qui regroupe les travailleurs du monopole des tabacs). Au Canada, on appelle un "syndicat international" une organisation qui a des membres à la fois au Canada et aux États-Unis.

En principe, un "syndicat" national composé de "sections" d'entreprise est une organisation plus centralisée qu'une "fédération" nationale composée de "syndicats" d'entreprise, dotés d'une plus large autonomie statutaire. Dans les faits, il s'agit généralement du même type d'organisation qui fonctionne à peu près de la même façon.

DISCUSSION

1. Quel est le type de syndicat le plus fréquent dans votre pays?
2. A quelle catégorie votre syndicat appartient-il?
3. Quels sont selon vous les avantages et inconvénients de votre type d'organisation par rapport aux autres?



TROIS PRINCIPES IMPORTANTS DU SYNDICALISME: UNITE, INDEPENDANCE ET DEMOCRATIE

A. L'unité

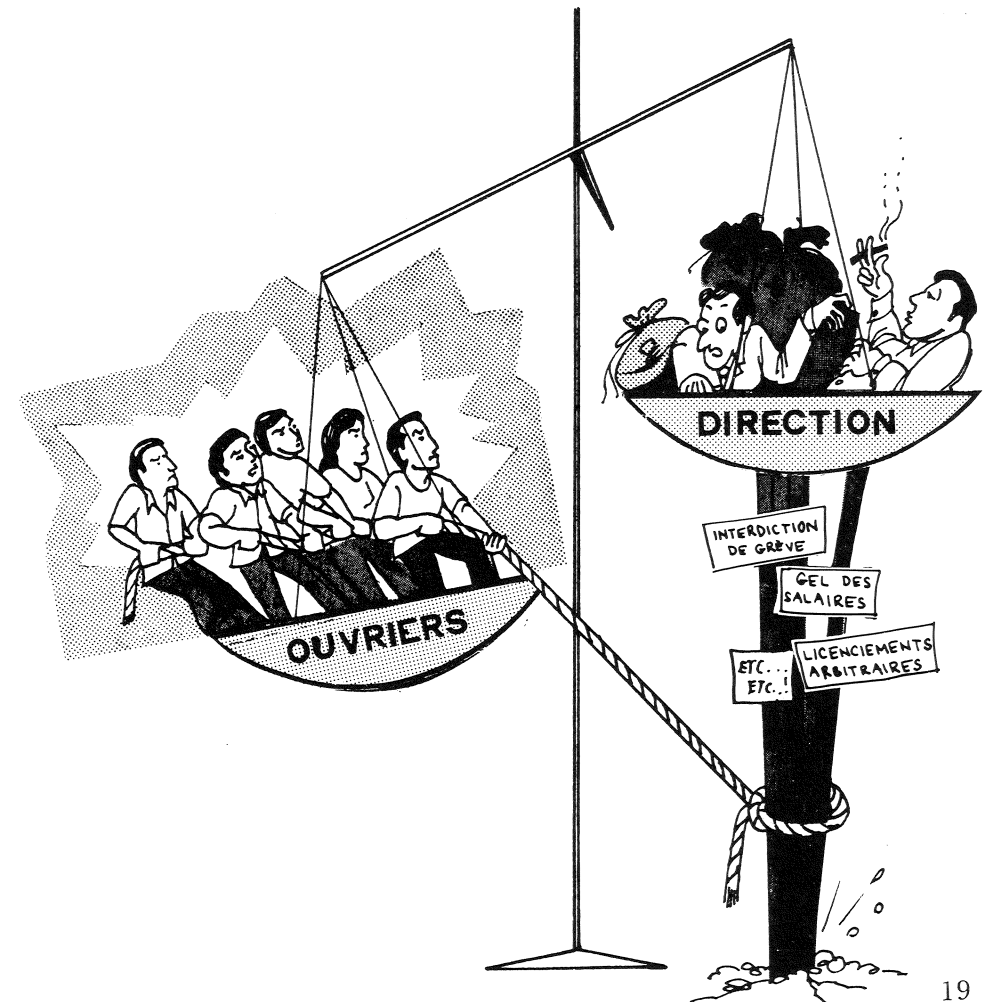
Le premier principe du syndicalisme est l'unité: l'unité des travailleurs ou, en d'autres termes, la solidarité: "un pour tous, tous pour un".

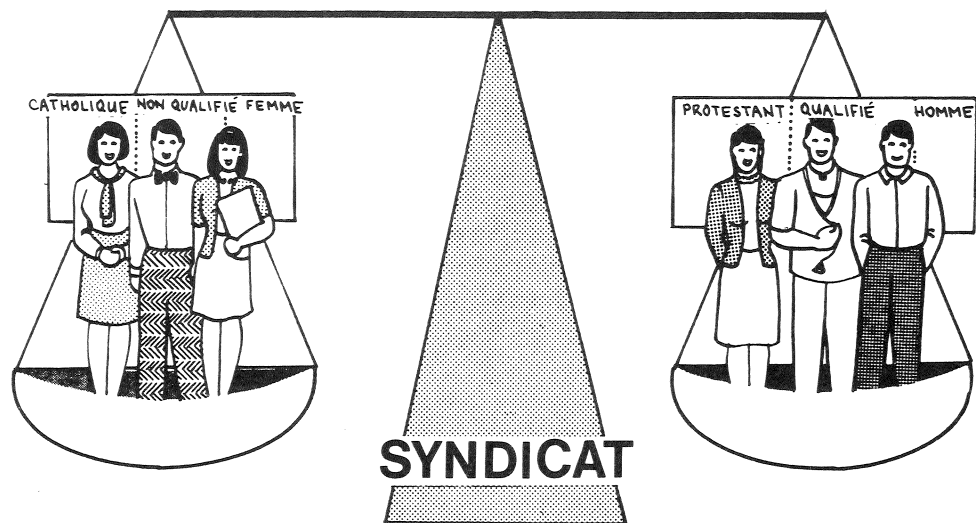
Solidement unis, les travailleurs peuvent obtenir beaucoup. Divisés, ils ont peu de chance d'arriver à leurs fins.

En pratique, cela signifie que l'objectif d'une organisation syndicale est de faire adhérer la **totalité des travailleurs**.



La force et le pouvoir d'un syndicat vis-à-vis de l'employeur dépend du taux de syndicalisation des travailleurs dans l'entreprise concernée. Plus la part des syndiqués est forte par rapport à la part des non-syndiqués, plus le pouvoir du syndicat est grand. Mais il n'y a pas que le nombre des syndiqués qui compte: un syndicat est d'autant plus puissant qu'il a parmi ses membres les travailleurs les plus qualifiés de l'entreprise.





Quelle que soit la forme d'organisation adoptée — syndicat de métier, d'industrie, d'entreprise ou syndicat général — tous les travailleurs ont leur place dans le syndicat, indépendamment de leur race, religion, croyance, sexe ou qualification. Pour l'organisation, tous sont égaux.

Les syndicats doivent également agir sur le **plan national** car au niveau local ou régional, ils n'ont pas suffisamment de pouvoir de négociation pour traiter des intérêts généraux des travailleurs.

Les organisations syndicales ne doivent pas se comporter comme des clubs fermés, instruments d'une élite ouvrière privilégiée qui défendrait jalousement ses privilèges aux dépens des travailleurs non syndiqués et moins bien payés. Les syndicats doivent au contraire être ouverts à tous, sans quoi ils prennent le risque de voir ces mêmes travailleurs non organisés et sous-payés se retourner contre eux en cas de conflit et servir de briseurs de grève pour le plus grand bénéfice de l'employeur.

B. L'indépendance

Une organisation syndicale est au service de ses membres. Par conséquent, elle doit être contrôlée par ses membres eux-mêmes. Car qui d'autre pourrait mieux définir et sauvegarder leurs intérêts?

Pour qu'une organisation syndicale puisse réaliser sincèrement les objectifs qu'elle s'est fixés, elle doit éviter à tout prix d'être dominée ou contrôlée par des intérêts extérieurs à elle, que ce soit le gouvernement, les employeurs, des partis politiques, des groupes religieux, des associations diverses ou même des personnes.

Les gouvernements peuvent être plus ou moins bien disposés vis-à-vis des syndicats mais le fait est qu'en général ils sont très sensibles aux intérêts des groupes les plus puissants de la société, c'est-à-dire les employeurs. Si un gouvernement réussit à inspirer la politique et les actes d'un syndicat, celui-ci devient un instrument du gouvernement et non plus l'instrument des travailleurs qu'il était censé être à l'origine.

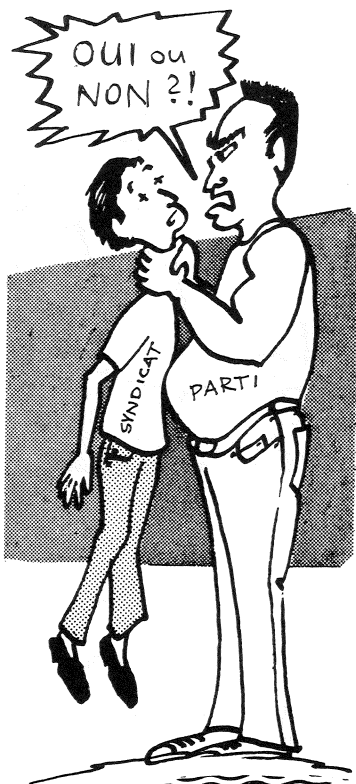


NE COMPTÉZ PAS SUR MOI !



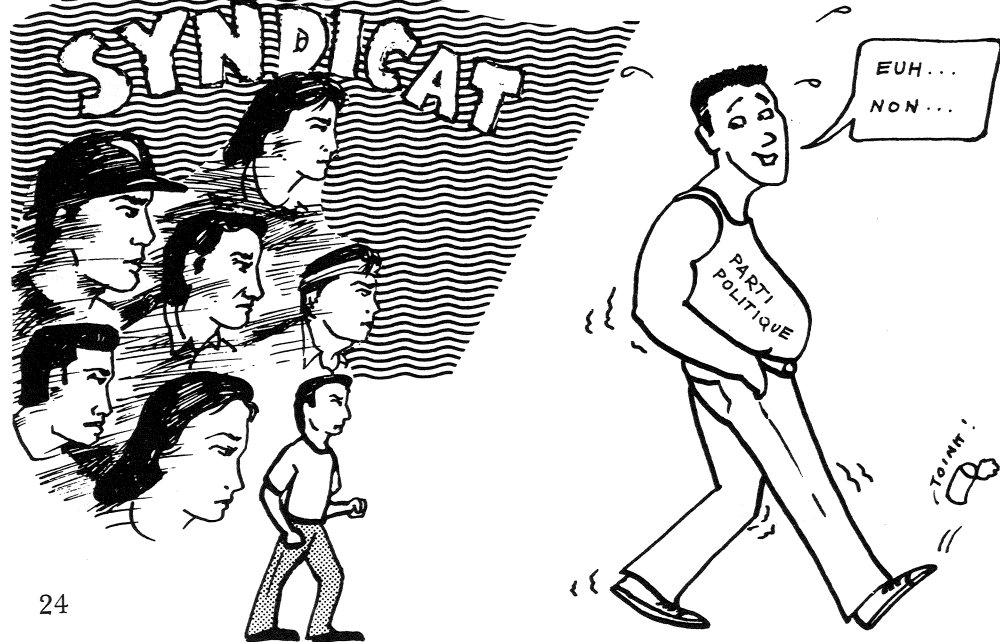
Il y a des cas où les employeurs eux-mêmes se mêlent de fonder un soi-disant "syndicat" pour leurs employés. C'est ce qu'on appelle un "syndicat jaune". Il est dominé et manipulé par l'employeur ou ses agents. Il s'agit le plus souvent d'un syndicat-maison, c'est-à-dire d'une organisation à laquelle seuls les salariés de l'entreprise ont le droit d'adhérer.

Il est inutile de dire que ce type de syndicat est totalement nuisible car son but n'est pas de promouvoir les intérêts des travailleurs mais au contraire d'empêcher les travailleurs de créer un véritable syndicat. Lorsqu'un patron commence à faire pression sur les travailleurs pour les inciter à adhérer à un syndicat, le message est clair: il ne peut s'agir que d'un syndicat jaune.



De la même façon, un syndicat doit repousser les manoeuvres de tout parti politique qui chercherait à le contrôler. Les intérêts des partis politiques ne sont pas forcément les mêmes que ceux des syndicats. Même s'il peut y avoir certains objectifs communs, le rôle du syndicat est avant tout de défendre l'intérêt de ses membres. Or s'il se laisse dominer par un parti politique, intéressé en priorité à recruter des électeurs ou des militants pour parvenir au pouvoir, le syndicat risque de perdre de vue son rôle prioritaire de défense des travailleurs.

Dans de nombreux pays, les syndicats ont créé leurs propres partis politiques, qui ont gagné le soutien de tous ceux qui partagent les objectifs politiques des travailleurs (petits agriculteurs, classes moyennes inférieures, etc.) pour autant que les syndicats gardent le contrôle sur ces partis et ne les laissent pas se détruire par des querelles sectaires, les travailleurs peuvent tranquillement s'en réclamer et s'en servir pour défendre leurs intérêts dans les organes représentatifs où sont prises et appliquées les décisions politiques.



Il peut arriver qu'un syndicat soit aussi la proie de groupes religieux ou d'associations diverses qui cherchent à se servir de lui pour promouvoir leurs croyances ou leurs intérêts.



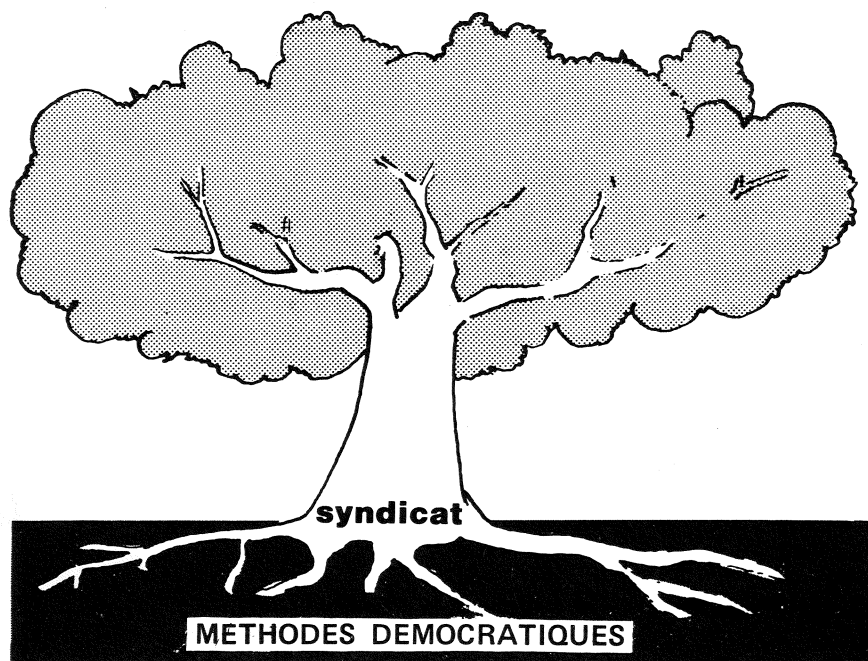
S'il se laisse faire, le syndicat se retrouvera inévitablement affaibli et divisé car il est fatal qu'un groupe cherchera l'hégémonie sur tous les autres. Ces tentatives d'imposer l'hégémonie sont anti-syndicales dans la mesure où elles encouragent les travailleurs à se battre les uns contre les autres plutôt que de concentrer toutes leurs énergies dans leur défense contre l'employeur.

Individuellement, les membres des syndicats sont naturellement libres de pratiquer la religion de leur choix ou de préférer telle ou telle position politique. Mais ils ne doivent pas chercher à imposer leurs croyances personnelles à l'organisation ni contribuer à laisser celle-ci se déchirer pour des raisons qui ne sont pas les siennes.

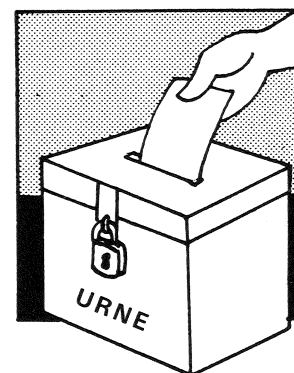
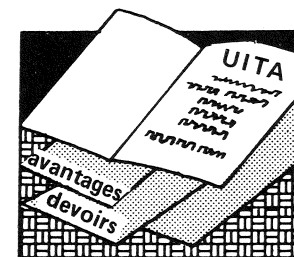
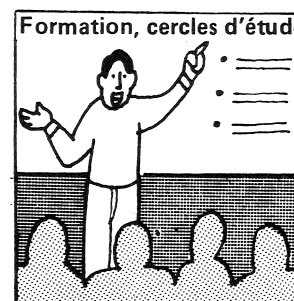
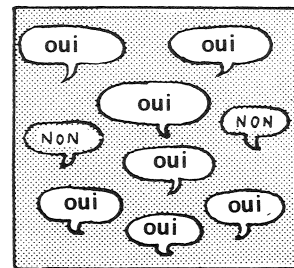
Discutons de tous ces problèmes à la réunion syndicale d'aujourd'hui!

C. Des méthodes démocratiques

Un syndicat ne peut pas satisfaire efficacement les vœux de ses membres — un meilleur salaire et de meilleures conditions de travail — s'il n'est pas une association volontaire de travailleurs partageant les mêmes intérêts. Une organisation libre n'est ni efficace ni puissante si ses membres ne participent pas largement à ses activités et ses luttes.



En pratique, les méthodes démocratiques signifient le respect des exigences suivantes:



1. Toutes les catégories de membres doivent être dûment représentées dans le processus de décision. Ceci pour qu'à propos de chaque problème puisse s'exprimer de façon transparente la volonté de la majorité.
2. Les membres ont un droit prioritaire à recevoir une formation sur le maniement et l'usage des statuts et règles du syndicat afin d'être capables de participer pleinement au processus de décision.
3. Tous les membres ont les mêmes droits et privilèges ainsi que les mêmes devoirs et obligations vis-à-vis du syndicat.
4. Les représentants et autres dirigeants du syndicat sont élus périodiquement à bulletins secrets par et parmi les membres, auxquels ils rendent compte. Les élus peuvent être révoqués si la majorité des membres n'est pas satisfaite de leur action. En aucun cas ils ne peuvent être nommés par une seule personne.

La structure syndicale



5. Les activités du syndicat sont communiquées à tous les membres et sujettes à un examen collectif périodique.

Traditionnellement, les syndicats sont une institution très démocratique. Et cela parce qu'il n'y a pas d'autre fonctionnement possible qui soit efficace à long terme. C'est ce qui a pu faire dire que les syndicats sont une force modernisatrice: comme institution démocratique, les syndicats sont une école populaire de démocratie (particulièrement dans les sociétés agraires en voie d'industrialisation).

DISCUTEZ

1. Les cinq points mentionnés ci-dessus.
2. Avez-vous un autre avis concernant la démocratie dans les syndicats?

LA STRUCTURE SYNDICALE

La structure d'un syndicat détermine:

- la façon dont sont prises les décisions
- la façon dont les membres sont représentés dans les organes de décision
- la façon dont les membres sont mobilisés pour affronter les problèmes.

En général, la structure syndicale se compose de cinq niveaux:

1. Le congrès

C'est l'organe suprême de décision. Tous les membres y sont représentés par leurs délégués élus. Le congrès adopte la politique générale de l'organisation, il élit ses dirigeants ainsi que les membres du conseil exécutif, il examine les activités passées et élabore les grandes lignes des activités futures.

Un congrès peut être convoqué tous les deux, trois, quatre ou cinq ans.

2. Le comité ou conseil exécutif

Cet organe est généralement élu par les délégués au congrès. Il représente l'ensemble des membres. Il se réunit pour prendre les décisions importantes et passer en revue le travail du secrétariat exécutif.



3. Le comité administratif ou directeur

Au lieu de conférer tous les pouvoirs de décision à une seule personne, président ou secrétaire général, entre les réunions du comité exécutif, le syndicat investit un petit groupe de ses principaux représentants de la responsabilité et du pouvoir collectif. Il s'agit habituellement d'un petit groupe de personnes qui sont en contact fréquent les unes avec les autres.

4. Le secrétariat

Cet organe est composé du président, du secrétaire général, du trésorier, etc.

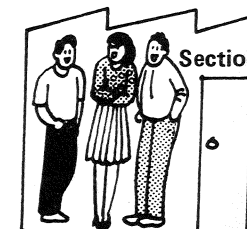
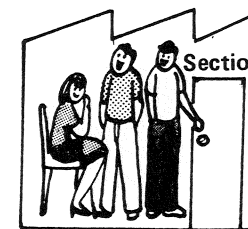
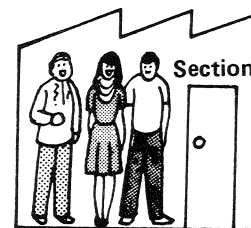
Dans certains syndicats, les membres du secrétariat sont élus par le congrès, dans d'autres par le comité exécutif.

5. La section

La section est l'unité de base de l'organisation syndicale et c'est elle qui maintient les contacts les plus étroits avec les membres.

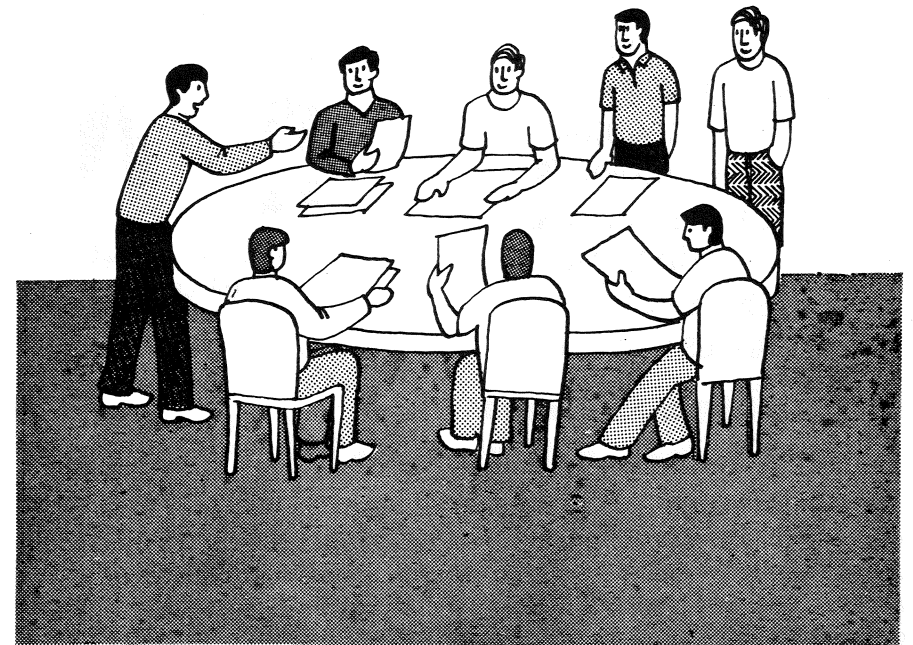
Elle peut être organisée selon le lieu de domicile des membres (section régionale ou communale) ou selon leur lieu de travail (section d'entreprise) mais constitue quoi qu'il en soit le noyau vital de l'activité syndicale. Il est essentiel pour que la structure syndicale soit solide que les sections soient fortes au niveau de l'entreprise. La section est habituellement administrée par un comité élu qui s'occupe des divers conflits de travail, de l'éducation syndicale, du recrutement et veille à l'application des contrats collectifs.

La négociation collective avec les employeurs n'est généralement pas du ressort de la section mais de responsables au niveau de l'exécutif.



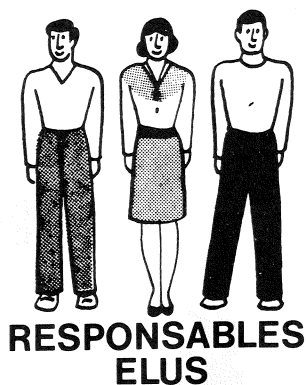
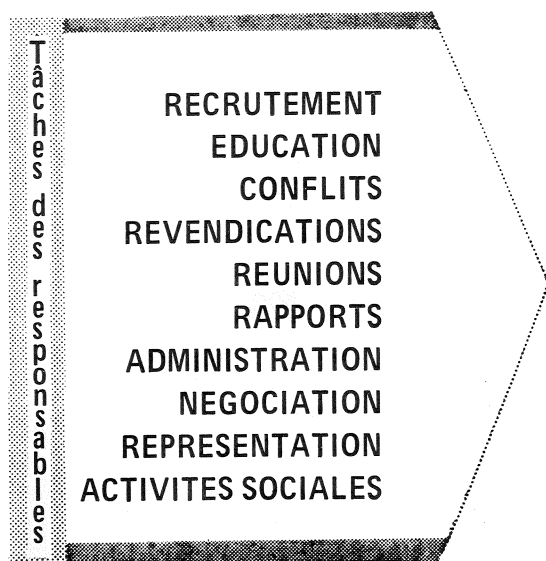
DISCUSSION

1. Quels sont les objectifs de votre syndicat?
2. Avez-vous le droit d'adhérer au syndicat?
3. Comme membre individuel du syndicat, avez-vous une certaine influence sur les décisions qu'il prend?
4. Comparez la structure syndicale décrite ci-dessus avec celle de votre propre organisation.



ADMINISTRATION

Les travailleurs qui ont fondé un syndicat pour protéger et promouvoir leurs intérêts doivent s'assurer qu'il fonctionne efficacement et sans interruption.



Les membres doivent élire aux postes de responsabilité du syndicat des militants compétents. L'ayant fait, ils doivent ensuite veiller à ce que ces responsables ne commettent pas de négligence et s'assurer que la politique choisie démocratiquement soit appliquée.

L'administration d'un syndicat ne dépend pas seulement des dirigeants élus mais aussi et surtout des membres eux-mêmes. Les membres doivent tenir les responsables informés de tous les problèmes qui surgissent. Ils doivent être attentifs à ce que le syndicat fait et ne fait pas.

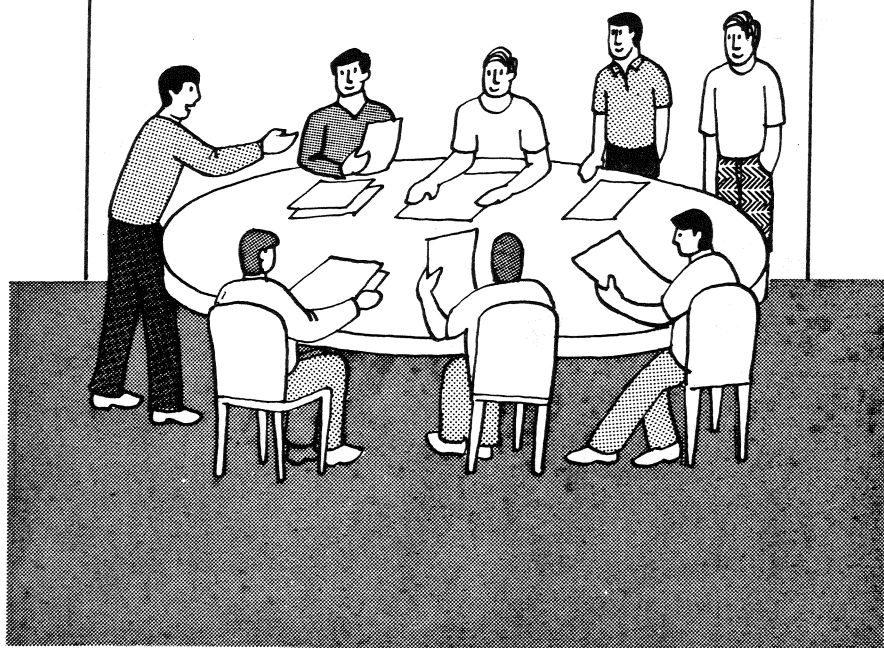
Au bout du compte, les membres d'un syndicat ont le syndicat qu'ils méritent.



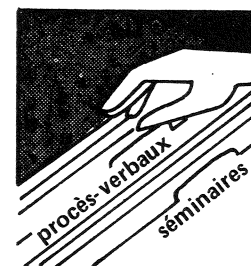
**CE QUE LES DIRIGEANTS
SYNDICAUX NE DOIVENT PAS FAIRE**

Un syndicat est administré par les responsables élus pour les diverses tâches qui sont à accomplir. Ceux-ci ne doivent pas hésiter à discuter de leurs décisions avec les membres. Bien plus, ils doivent encourager les membres à leur poser des questions car la participation de tous aux activités syndicales, y compris d'administration, est une garantie pour la santé et la force de l'organisation.

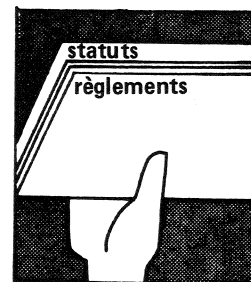
Les responsables élus doivent soumettre leurs actions et décisions aux membres pour discussion.



L'administration d'un syndicat comporte les tâches suivantes:



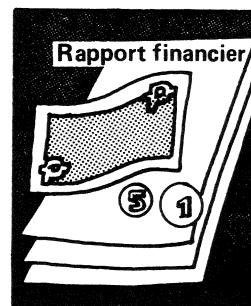
1. Conserver les procès-verbaux des réunions et des décisions prises par les organes dirigeants.



2. Veiller à l'application des statuts, tant en ce qui concerne le calendrier prévu des réunions et assemblées, que l'information aux responsables en charge ou la marche en général de l'organisation.

3. Mise à exécution des décisions prises par les divers organes dirigeants.

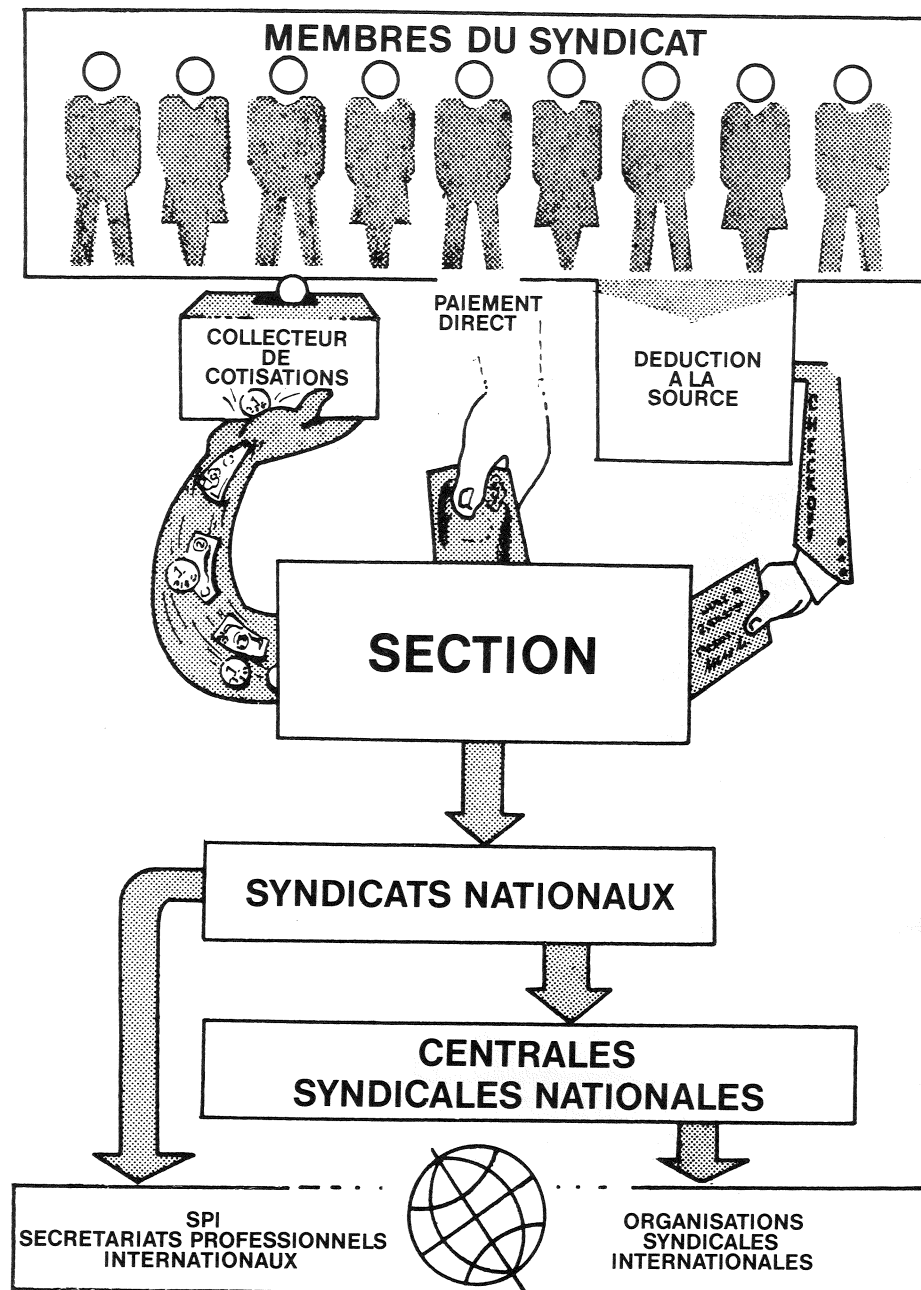
4. Prélèvement des cotisations, tenue des comptes et gestion des fonds de l'organisation.



5. Selon les ordonnances gouvernementales en vigueur sur les activités syndicales, établissement des rapports financiers annuels de l'organisation, contrôle continu de l'évolution des effectifs, mise en archives des résultats d'élections ou de votes pour les grèves, etc.

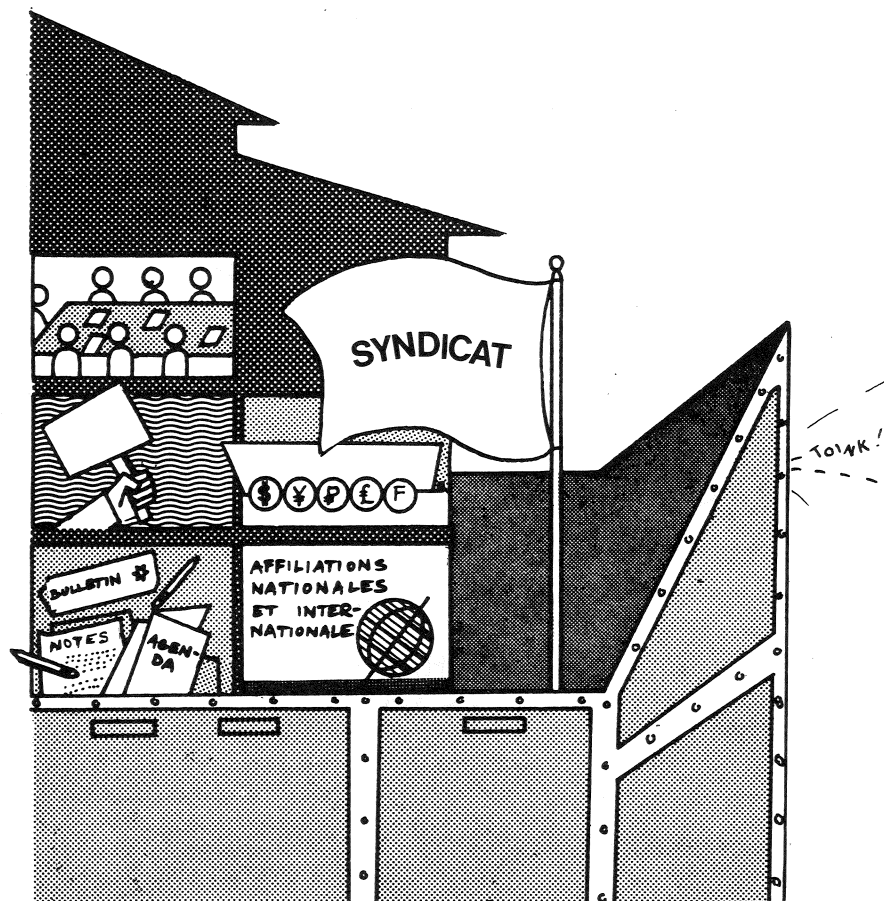
DISCUSSION

A votre avis, qui est responsable de chacune des cinq tâches mentionnées ci-dessus?



FINANCES

Certains travailleurs pensent qu'il ne vaut la peine de se mettre ensemble pour organiser une lutte que dans des cas importants comme par exemple des revendications de salaire. Aussi actifs qu'ils soient dans la lutte, ils ne voient pas le syndicat d'un bon oeil et refusent de contribuer à sa consolidation comme structure permanente.



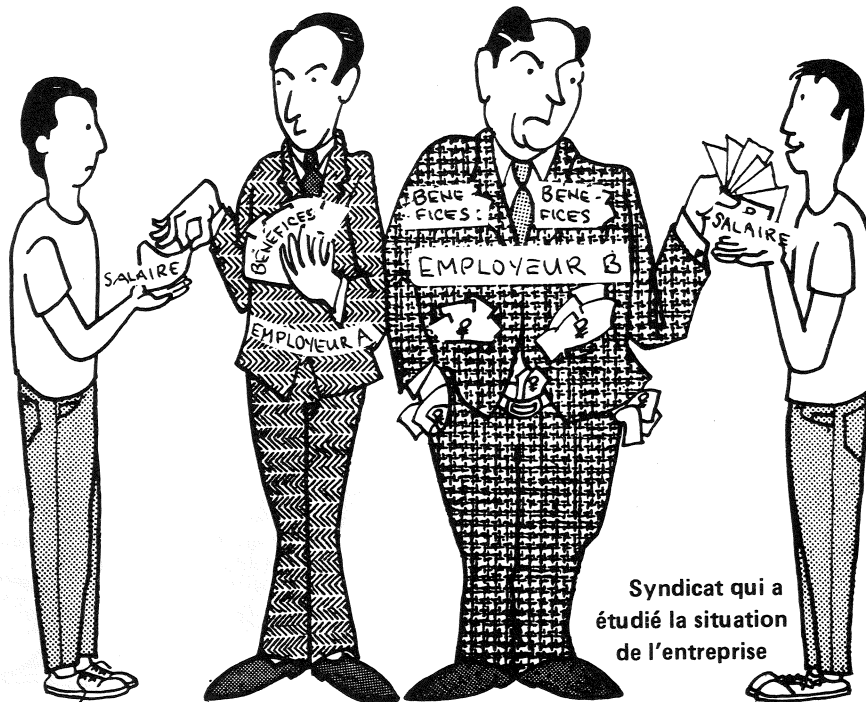
L'expérience a montré que ce raisonnement était faux. L'absence d'une organisation permanente provoque des problèmes alors que la présence d'un syndicat puissant sur le lieu de travail a plutôt tendance à décourager les employeurs de créer des problèmes. En outre, quand des problèmes graves surviennent, il est généralement trop tard pour mettre sur pied un syndicat. C'est un peu comme chercher un agent d'assurance quand le feu s'empare de la maison.

D'autres travailleurs pensent qu'un syndicat n'a rien d'autre à faire qu'à négocier périodiquement des contrats collectifs, à s'occuper des plaintes contre le patron et à entretenir un minimum d'administration, toutes tâches qui peuvent très bien être remplies à leur avis par des syndicalistes bénévoles. Ils en concluent donc que le syndicat ne devrait collecter que des cotisations symboliques.



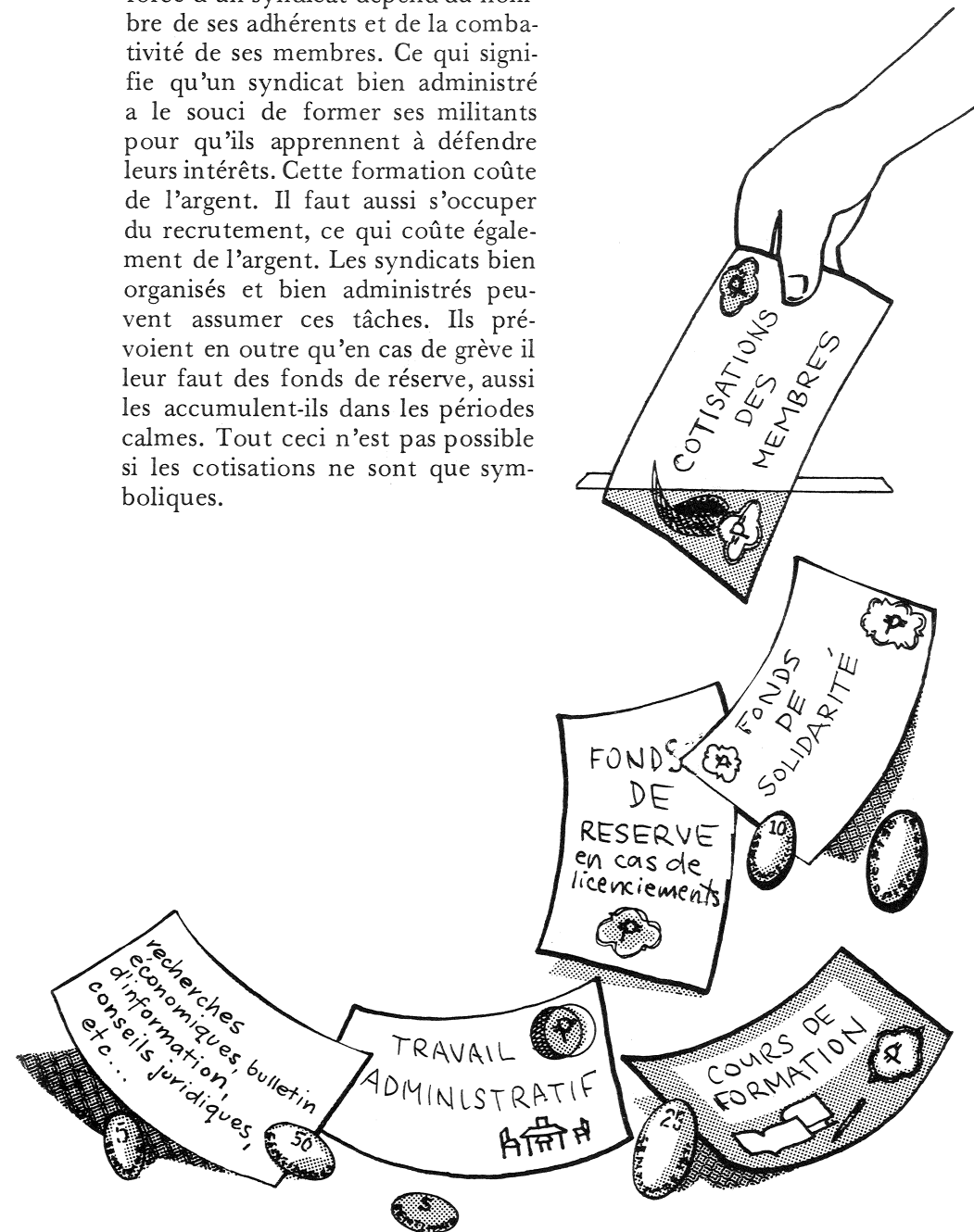
Il y a deux problèmes à considérer à ce sujet. Premièrement, l'ensemble des activités du syndicat et deuxièmement le choix entre le système du bénévolat et le système des permanents rétribués pour leurs activités syndicales.

Les tâches d'un syndicat varient en fonction des buts qu'il s'est fixés. Par exemple, certains responsables syndicaux ne se préparent pas ou peu pour la négociation salariale et se contentent de demander 5 ou 10 pour-cent de plus par rapport à l'ancien contrat. D'autres au contraire font des recherches économiques approfondies pour savoir ce que l'employeur peut payer et ainsi ils cherchent à lui faire donner le maximum.



Syndicat qui a étudié la situation de l'entreprise

Comme on l'a dit précédemment, la force d'un syndicat dépend du nombre de ses adhérents et de la combativité de ses membres. Ce qui signifie qu'un syndicat bien administré a le souci de former ses militants pour qu'ils apprennent à défendre leurs intérêts. Cette formation coûte de l'argent. Il faut aussi s'occuper du recrutement, ce qui coûte également de l'argent. Les syndicats bien organisés et bien administrés peuvent assumer ces tâches. Ils prévoient en outre qu'en cas de grève il leur faut des fonds de réserve, aussi les accumulent-ils dans les périodes calmes. Tout ceci n'est pas possible si les cotisations ne sont que symboliques.



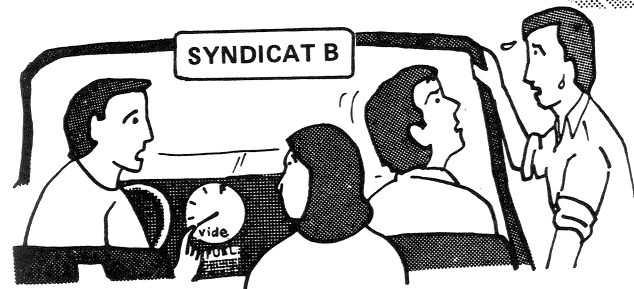
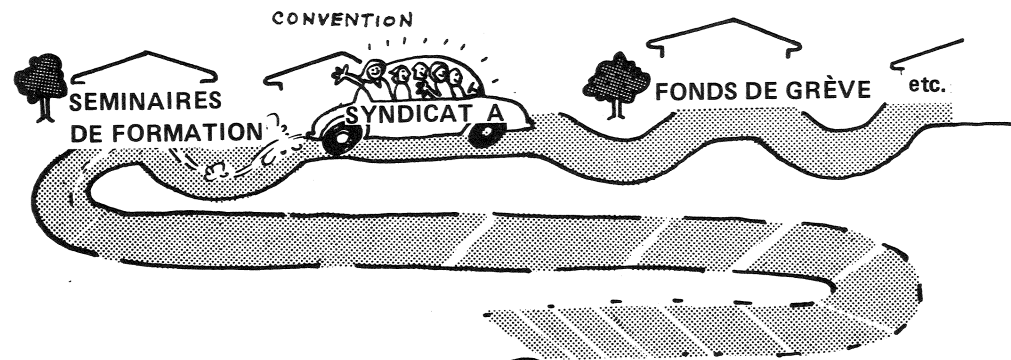


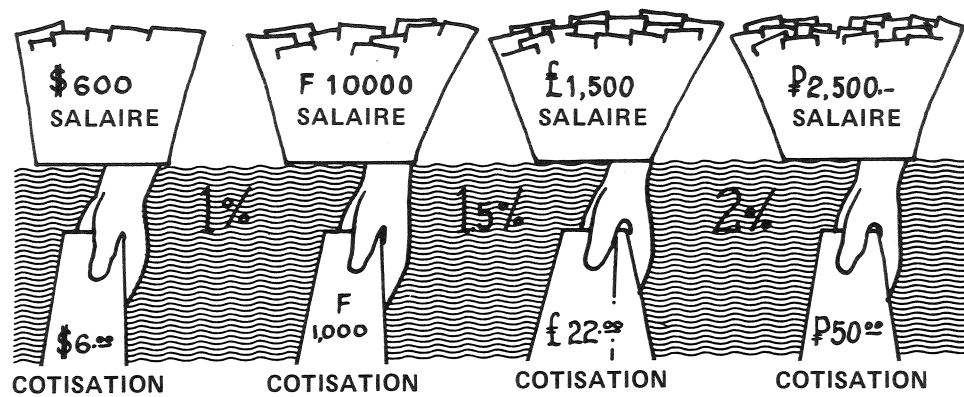
Finalement, pour garantir leur indépendance, tant vis-à-vis des employeurs, du gouvernement, des partis politiques ou associations diverses, les syndicats ont avantage à ne dépendre que des cotisations de leurs membres et non pas de sources extérieures de financement. "Celui qui décide est celui qui paie." Un syndicat qui accepte d'être financé par des institutions ou personnes extérieures plutôt que par ses membres doit forcément en passer un jour ou l'autre par la volonté du payeur.

Par conséquent il est très important de faire comprendre aux militants de base les raisons pour lesquelles ils doivent payer leurs cotisations. Il y va de leurs droits démocratiques au sein de l'organisation: puisque ce sont eux qui paient, ils ont le droit d'être constamment informés de l'usage qui est fait de leur argent.

Si la solidarité est le muscle d'une organisation syndicale, l'argent en est le sang. Certains peuvent se demander: de combien d'argent le syndicat a-t-il besoin? Mais la question est mal posée. Ils devraient se demander: de combien d'argent le syndicat a-t-il besoin pour réaliser tel ou tel projet et se renforcer de tant?

Il n'y a pas de limite aux besoins d'un syndicat. Plus il a de moyens, plus il est solide financièrement, plus il peut faire pour ses membres. La vraie question, c'est: quel syndicat veulent construire ses membres? Se satisfont-ils d'une organisation faiblarde ou veulent-ils l'instrument le plus efficace possible?





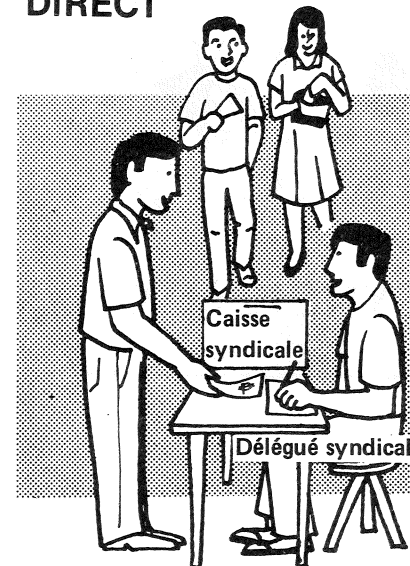
Dans de nombreux pays, les travailleurs estiment qu'avec des cotisations équivalant à 1 pour-cent de leur salaire brut, ils peuvent raisonnablement financer leur syndicat, pour autant que le nombre des adhérents ne soit pas trop faible. Le recrutement est important car il augmente aussi le revenu du syndicat mais il ne doit pas justifier une baisse du pourcentage de la cotisation.

Le système du pourcentage a l'avantage de répartir équitablement les charges du syndicat sur tous les membres. Ceux qui sont le mieux payés sont ceux qui contribuent le plus. Ceux qui ont les salaires les plus bas sont ceux qui contribuent le moins, même si leur effort est le même par rapport à leur revenu.

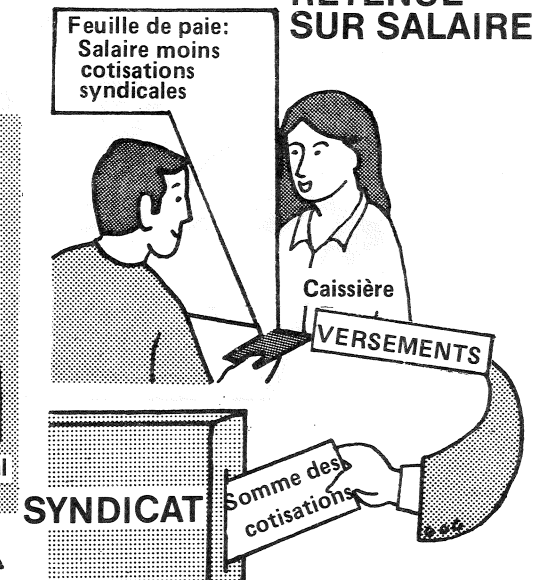
Comment se collectent les cotisations? La méthode utilisée dans le passé était la suivante: à la fin de chaque mois, les membres payaient directement leur cotisation au responsable syndical sur le lieu de travail. Il y avait ainsi un contact régulier et personnel entre les membres et les dirigeants syndicaux. Mais peu à peu une autre méthode a été trouvée: les syndicats ont fait des accords avec l'employeur pour que la cotisation syndicale soit automatiquement déduite sur le salaire des membres. L'employeur verse ensuite le total des cotisations par chèque ou transfert bancaire au syndicat.

Ce système de retenue sur le salaire a des inconvénients. En cas de lutte sérieuse par exemple, il peut arriver que l'employeur retienne l'argent du syndicat. De plus, les dirigeants syndicaux n'ont plus l'occasion d'entretenir ce contact direct et régulier qu'ils avaient avec leurs membres lorsqu'ils venaient retirer les cotisations et il leur faut par conséquent trouver

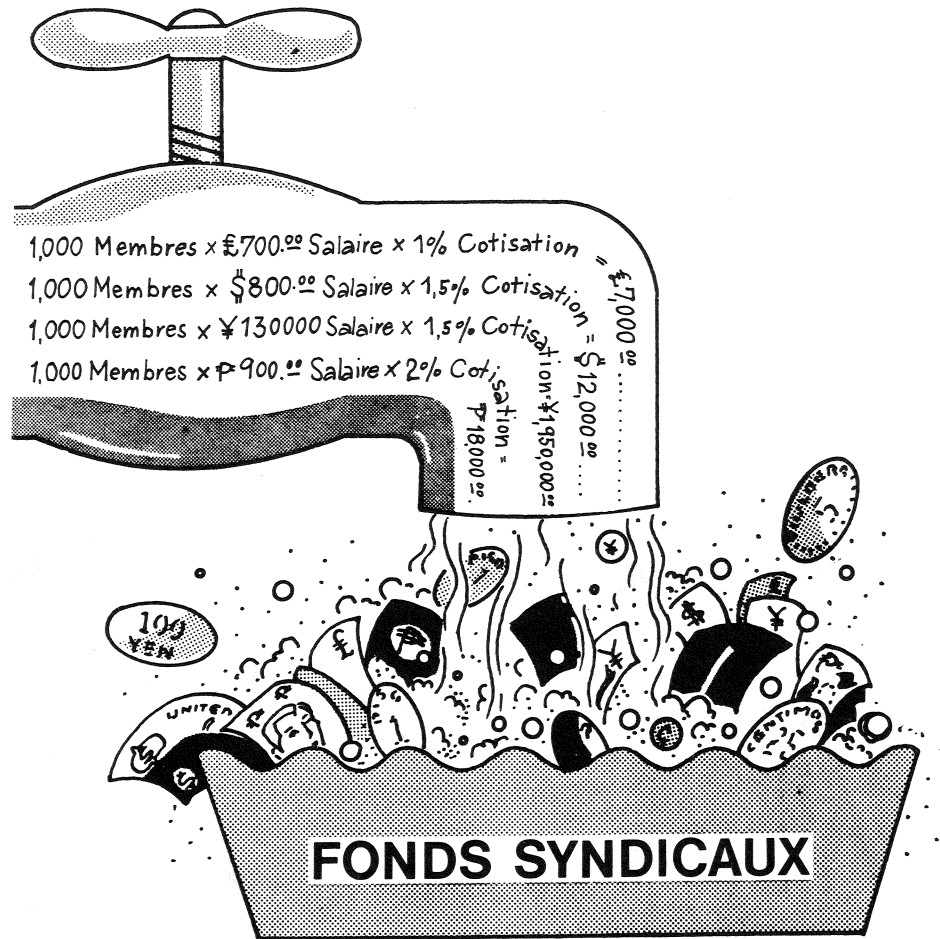
PRELÈVEMENT DIRECT



RETENUE SUR SALAIRE



d'autres formes de contact. Toutefois cette méthode a l'avantage d'économiser beaucoup de forces et d'énergie et elle assure la régularité des rentrées financières du syndicat. Elle est de plus en plus fréquemment utilisée aujourd'hui, surtout dans les pays de langue anglaise.



DISCUSSION

1. a) Quelle est actuellement la principale source de revenu de votre syndicat?
 - b) Pesez les avantages et les risques de recevoir des fonds de sources extérieures telles que les gouvernements, les partis politiques, les organisations étrangères non syndicales, les secrétariats internationaux, etc.
2. Est-ce que votre cotisation mensuelle est déduite de votre salaire par votre employeur? Pourquoi? Pourquoi pas?
3. Discutez les avantages et inconvénients du système de retenue sur salaire.
4. Est-ce que le montant total des cotisations suffit pour que votre syndicat accomplisse les tâches qu'il s'est fixées (au niveau local aussi bien qu'au niveau national)? Si ce n'est pas le cas, comment le syndicat peut-il résoudre ses problèmes financiers?

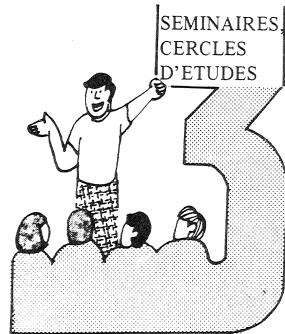
RECRUTEMENT DE
NOUVEAUX MEMBRES



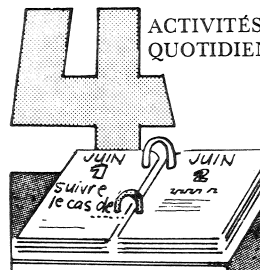
NEGOCIATION
COLLECTIVE



SEMINAIRES
CERCLES
D'ETUDES



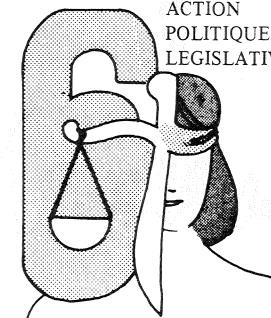
ACTIVITÉS
QUOTIDIENNES



ENTRAIDE



ACTION
POLITIQUE ET
LEGISLATIVE



ACTIVITES

RECRUTEMENT DE NOUVEAUX MEMBRES



Les principales activités du syndicat sont les suivantes:

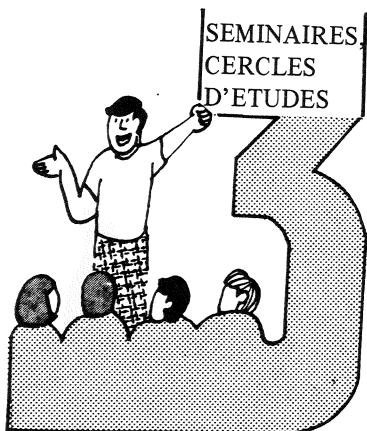
1. Le recrutement de nouveaux membres, essentiel puisque la force d'un syndicat dans la négociation collective dépend du nombre de ses membres. Plus le syndicat est nombreux, plus il est fort et puissant.

NEGOCIATION COLLECTIVE



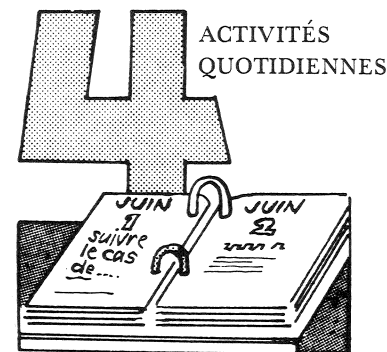
2. Les négociations collectives: c'est pour rassembler leurs forces et obtenir de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail que les travailleurs adhèrent au syndicat. La négociation collective est donc sa tâche la plus importante et il doit s'assurer pour la mener à bien qu'il est reconnu par l'employeur et qu'il peut établir une relation contractuelle avec lui.

SEMINAIRES, CERCLES D'ETUDES



3. L'éducation de tous les membres, pour leur permettre de prendre une part active dans le travail syndical. Il s'agit d'un aspect désormais majeur de l'activité syndicale. Car la force d'un syndicat ne dépend pas seulement de sa taille mais aussi de la conscience et de la compétence de ses membres.

4. La résolution des problèmes quotidiens que les membres rencontrent dans l'entreprise, qu'il s'agisse de comportements malveillants ou hostiles des chefs, des risques de licenciements, de la surveillance de l'application du contrat collectif, etc. Dans certains pays, ces activités sont du ressort d'un délégué syndical ou d'un comité des conflits.



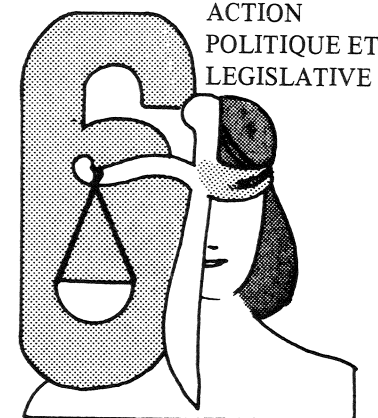
ACTIVITÉS QUOTIDIENNES

5. Le soutien matériel et social des membres dans le cadre du système d'entraide mis en place en leur faveur. Ainsi, s'il arrive qu'un membre ait des problèmes de famille tels que la mort d'un parent, le syndicat peut lui procurer un soutien financier jusqu'à ce qu'il s'en sorte. L'existence et les activités des syndicats sont circonscrites jusqu'à un certain point par les lois du pays. Ces lois sont différentes d'un pays à l'autre et limitent les activités syndicales de différentes manières.



ENTRAIDE

6. L'action politique et législative. Les travailleurs et les syndicats ayant besoin de liberté pour fonctionner correctement, il en résulte que les syndicats à travers le monde sont continuellement engagés dans



ACTION POLITIQUE ET LEGISLATIVE

la lutte pour l'accroissement des libertés. La liberté est aux syndicats ce que l'air est à l'espèce humaine. C'est ainsi que la lutte pour l'élargissement des droits syndicaux et des droits démocratiques en général constitue l'une des activités les plus importantes des syndicats. Elle implique que les syndicats réunissent leurs forces en organisations centrales nationales et créent des partis politiques, socialistes ou travaillistes, qu'ils maintiennent sous leur contrôle.

Il est important pour tous les syndicats d'être unis dans un syndicat de branche d'industrie et/ou dans une centrale nationale qui sont à même de faire progresser les droits légaux et les libertés des travailleurs sur le plan politique et législatif. Les syndicats doivent donc investir en temps, en énergie et en argent dans leur participation aux centrales nationales et aux partis des travailleurs là où ils existent.

Les syndicats et la société

LES SYNDICATS ET LA SOCIETE

Le lieu de travail, l'entreprise et les gens qui y sont employés sont une part de la société. Il est impossible de les en séparer.

Les conditions dans lesquelles nous travaillons ne sont pas déterminées seulement par l'entreprise et le lieu de travail. Notre situation au travail dépend aussi de beaucoup d'autres choses.

Par exemple, la possibilité de recevoir une éducation ou de bénéficier de bons moyens de communication sont des facteurs qui influencent notre situation de travailleurs.

Le syndicat ne peut pas se limiter aux activités qui concernent la place de travail. S'il veut oeuvrer dans l'intérêt de ses membres, il doit aussi essayer d'avoir une influence sur la société tout entière. Ce qu'il peut faire grâce à:



- des politiques de plein emploi
- des politiques de prix
- des adaptations du salaire au coût de la vie
- une politique de relations sociales.

C'est la raison pour laquelle tous les syndicats locaux ont intérêt à s'affilier à des fédérations d'industrie nationales, lesquelles constituent ensuite une centrale nationale.

C'est aussi la raison pour laquelle les syndicats ont intérêt à créer leur propre organisation politique, un parti socialiste ou travailliste, pour défendre leurs intérêts et l'intérêt du peuple tout entier dans les institutions politiques.

Pour pouvoir influencer la politique de la société, il nous faut des organisations politiques grandes et fortes aux niveaux industriel et politique.

DISCUSSION

Que pensez-vous de l'engagement des syndicats dans la société?

