Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 57 (1965)
Heft: 6-7

Artikel: La formation des délégués d'atelier en Angleterre
Autor: [s.n.]
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-385367

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 02.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

La formation des délégués d'atelier en Angleterre

Employeurs et syndicats ouvriers vont travailler de concert, en Grande-Bretagne, à la mise en œuvre de projets devant permettre de donner à de plus nombreux délégués d'atelier (200 000) un cours de formation syndicale. La *British Employers' Confederation* (Confédération des employeurs britanniques – CEB), qui représente les organisations patronales de toutes les industries privées importantes, vient de parvenir à un accord avec le *Trades Union Congress* (Confédération nationale des syndicats ouvriers), lequel représente quelque 180 syndicats comptant 8 millions d'adhérents, grâce auquel on pourra espérer surmonter le manque de temps qui constitue l'un des principaux obstacles entravant la réalisation des programmes actuels de formation. Le but visé est de faire en sorte que désormais davantage de cours de formation aient lieu durant l'horaire de travail rémunéré des entreprises.

Le TUC rappelle à l'attention des syndicats qui lui sont affiliés la nécessité de développer la formation; de son côté, la BEC conseille à ses organisations d'accorder un congé payé aux délégués d'atelier pour la durée des cours de formation syndicale.

L'importance de l'expérience

Personne ne s'imagine que tous les secrets de l'amélioration des relations entre patrons et ouvriers au niveau de l'atelier s'apprennent dans une salle de classe; en fait, tout le monde, ou presque, reconnaît que l'expérience est le meilleur des maîtres. Mais, pour reprendre une formule employée naguère par un président du TUC, elle n'est pas, non plus, le seul maître et, en tout cas, ses leçons mettent bien plus longtemps que d'autres à porter des fruits.

La mobilité très grande de la main-d'œuvre et l'expansion accélérée que connaissent certaines industries britanniques ont pour conséquence des changements très fréquents de délégués d'atelier qui font que certains d'entre eux, tout naturellement, ne sont encore que très peu familiarisés avec leur industrie et avec l'activité de leur syndicat. D'où de nombreuses erreurs, dont certaines qui occasionnent des pertes sensibles de sang-froid, de salaire et de rendement, risquent de se produire, alors qu'un délégué d'atelier fraîchement élu s'efforce de s'initier à la manière de traiter les situations diverses, toutes épineuses, qui peuvent se présenter dans un atelier.

Les démarches que le TUC et la BEC viennent de décider visent à aider le délégué d'atelier, animé des meilleures intentions mais conscient de ne pas avoir assimilé dans le détail tous les accords qui affectent ses intérêts et ceux de ses camarades de travail, ainsi que d'avoir des lacunes dans ses notions sur les règlements de son syndicat, sur la procédure établie par celui-ci et sur les méthodes qu'il

a fixées pour traiter des revendications et des problèmes que le délégué aura à résoudre journellement, sans disposer de beaucoup de temps pour réfléchir ou pour consulter une autorité lointaine.

Aucune rémunération n'est attachée à la fonction de délégué d'atelier. En fait, certains d'entre eux se trouvent dans la nécessité de renoncer aux occasions d'accroître les gains qu'ils retirent du travail aux pièces ou de primes de rendement diverses pendant qu'ils discutent avec la direction de l'entreprise les problèmes qui intéressent leurs camarades de travail. Assez souvent aussi, il y a des séances syndicales auxquelles le délégué est obligé d'assister en dehors des heures de travail, de sorte qu'il lui reste fort peu de temps pour étudier le système des relations entre employeurs et salariés, dont il est tenu par ses fonctions d'assurer le fonctionnement.

Congés de formation syndicale

Aussi, la déclaration commune publiée par les deux organisations professionnelles centrales prévoit-elle que les syndicats ouvriers seront invités à envisager des discussions avec les patrons afin d'accorder aux délégués d'atelier des congés payés pour la durée des cours que ceux-ci auront à suivre. De leur côté, les employeurs sont invités à examiner la possibilité d'étendre leur coopération avec les syndicats ouvriers et avec les organismes s'occupant d'éducation, de façon à augmenter le nombre des cours de formation de ces délégués.

Selon le TUC et la BEC, la formation incombe au premier chef aux syndicats ouvriers; mais lorsqu'il a été convenu d'accorder un congé payé, l'employeur doit être consulté au sujet du programme des cours. La déclaration commune ajoute que, pour être utile, la formation doit avant tout tenir compte du fait qu'un salarié exerçant la fonction de délégué d'atelier est un agent du syndicat ouvrier, d'où la nécessité de l'aider à s'acquitter de cette fonction, conscient de ses responsabilités, comprenant pleinement ses attributions et les directives de son syndicat.

Les cours doivent être de diverses sortes, car les circonstances et la pratique suivie varient d'une industrie et d'un syndicat à l'autre. Pour les délégués d'atelier dont l'expérience en matière d'activité syndicale est restreinte, il faut prévoir des cours d'initiation qui les muniront d'un bagage de notions générales sur la structure, l'activité et les principes directeurs du syndicat en question. Les cours supérieurs pourraient traiter plus en détail des conventions collectives et de la pratique suivie par le syndicat.

D'autres cours pourraient être consacrés utilement à des séances organisées où les participants joueraient chacun un rôle, cela afin de familiariser les délégués d'atelier avec la technique des négociations au niveau de l'atelier et peut-être aussi de cultiver leurs facultés d'élocution ou de rédaction, ou encore de les habituer aux calculs

du genre de ceux qu'appellent certains modes d'établissement des salaires. Ce sont les syndicats eux-mêmes qui sont tout désignés pour organiser ces diverses sortes de cours, bien que le service éducatif du TUC soit à leur disposition pour les aider à développer leurs programmes éducatifs.

Formation spécialisée

La déclaration énonce ensuite une série de questions qui devraient faire partie de la formation spécialisée: citons notamment l'hygiène industrielle, les études de taylorisation, les systèmes de paiement des salaires et aussi les principes généraux de la direction des entreprises, les relations entre les syndicats et les conditions de rentabilité d'une industrie.

Le TUC lui-même a déjà organisé des cours de ce genre d'une durée d'une ou deux semaines, auxquels tout syndicat qui lui est affilié peut envoyer des élèves sans aucuns frais. En dehors de ces cours, il y a les cycles de culture générale dispensés par le Collège syndicaliste du TUC; d'autres cours du même ordre sont prévus, qui doivent permettre à davantage de syndicalistes d'étudier les problèmes industriels dans leur contexte social et économique.

Persuadés que des cours qui comprennent des études sociologiques favorisent la compréhension des problèmes industriels et que leur multiplication pourrait améliorer les relations entre patrons et salariés, le TUC et la BEC mettent en avant l'idée que certains collèges techniques ou départements extra-muros des universités pourraient, à la faveur d'une coopération entre syndicats et employeurs, être amenés à apporter leur concours à l'organisation de cours spécialisés ou traitant de questions sociales.

Le mouvement syndical britannique a une longue tradition en matière d'éducation libérale et ni le TUC ni la BEC ne souhaitent qu'il y soit porté atteinte par l'impulsion qui vient d'être donnée en vue de la formation de cadres syndicaux, laquelle constitue à leurs yeux non une alternative mais un domaine annexe.

En fait, avant de définir les procédures applicables aux dispositions à prendre pour les cours de formation sous bénéfice de congés payés et d'annoncer qu'un comité paritaire restreint était chargé de suivre le fonctionnement de cet arrangement, la déclaration publiée par les deux organisations s'exprime sur ce point dans les termes suivants:

« Il n'est ni possible ni désirable que les syndicats ouvriers organisent la formation des délégués d'atelier en l'isolant des services qui dispensent une éducation et une formation générale à l'intention de leurs agents bénévoles et de leurs membres actifs. Le TUC et la BEC sont d'accord pour souhaiter que ces services soient encouragés et aidés dans toute la mesure du possible. »