

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Band: 67 (1975)
Heft: 8

Artikel: Centrale d'éducation ouvrière
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-385782>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 16.10.2024

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

Centrale d'éducation ouvrière

1. Structures actuelles et financement

La CEO est une société *autonome*, dont l'objet est de promouvoir la formation et la culture des travailleurs.

Ses membres fondateurs sont l'USS et le PSS. Diverses fédérations, des cartels cantonaux et locaux, des organes d'éducation ouvrière et des coopératives lui sont affiliées.

Organes:

- a) assemblée des délégués,
- b) comité directeur (bureau),
- c) secrétariat,
- d) commission de vérification des comptes et de gestion (GRPK).

Le bureau est composé de deux représentants de l'USS et d'un mandataire du PSS; le secrétaire et son adjoint ont voix consultative. La présidence est assumée par un représentant de l'USS (actuellement Fritz Leuthy).

La *GRPK* est celle de l'USS.

Une modification des statuts ou la décision de dissoudre la société requiert une majorité des trois quarts des membres présents à l'assemblée générale, ainsi que l'assentiment des membres fondateurs.

Financement

L'USS fournit les trois quarts des contributions statutaires allouées à la CEO (plus de 240 000 francs en 1974); elle constitue par conséquent le principal soutien de cette institution. Le reste provient essentiellement de la Confédération (subsides à la division du film, crédits ou subsides de Pro Helvetia) qui a versé au total environ 70 000 francs en 1974.

Ces subsides et crédits appellent quelques remarques: ils sont accordés pour des fins précises et doivent être requis chaque année à nouveau. Leur emploi doit être attesté de manière détaillée. La continuité de ces aides n'est pas garantie.

Nous devons en prévoir la réduction dès cette année (1975).

Relevons aussi

- que la division du film ne serait pas viable sans la subvention du Département de l'intérieur;

- que, sans l'aide de Pro Helvetia, la CEO ne serait plus en mesure de soutenir les centres locaux (actifs) d'éducation ouvrière et d'organiser des cours régionaux ou d'autres manifestations du même genre.

Modification des structures de la CEO?

L'USS est le principal soutien de la CEO; en revanche, ce sont les syndicats et leurs membres qui bénéficient pour l'essentiel de son activité.

Logiquement, cette constatation appellerait une intégration de la CEO dans l'Union syndicale, au titre de «division de la formation (ou du travail éducatif) de l'USS». Cette solution n'exclurait pas une collaboration avec le PSS.

La commission des structures a étudié cette éventualité. Elle est d'avis qu'il n'est pas *opportun de modifier pour le moment le statut juridique de la CEO.*

La commission estime cependant que *la CEO devrait s'affirmer plus nettement en tant qu'organe de l'USS, en particulier sur le plan de la politique de la formation; en d'autres termes, la CEO devrait prendre en charge les mandats syndicaux au sein des commissions et institutions ad hoc de la Confédération.*

2. Tâches et activités de la CEO

La promotion culturelle des travailleurs doit rester la tâche essentielle de la CEO. L'accent doit continuer à être mis sur *la formation (continue) des fonctionnaires et des hommes de confiance du mouvement syndical.*

Cours

La commission de structure a examiné s'il convient de maintenir ou de supprimer les *séminaires d'une semaine pour hommes de confiance*, ou encore de les remplacer par des *cours spéciaux* portant sur des thèmes précis. Pour motiver une éventuelle *suppression* des séminaires d'une semaine, on a fait valoir que quelques fédérations organisent des cours de ce genre pour leurs cadres inférieurs. La majorité de la commission a cependant estimé que *les cours d'une semaine doivent être poursuivis*. Cette conclusion n'exclut cependant pas – selon l'évolution du travail éducatif dans les fédérations – de réduire le nombre de ces séminaires, mais d'augmenter en revanche celui des cours de deux ou trois jours.

Les arguments suivants militent pour le *maintien* des séminaires d'une semaine:

1. Les petites fédérations avant tout ne paraissent pas être en mesure de former leurs militants de manière suffisante; elles ne disposent pas de «responsables» expérimentés.
2. Les séminaires sont suivis par des membres de diverses fédérations, ce qui est propre à renforcer les liens de solidarité et le sentiment d'une vocation commune.

Coordination entre les fédérations et la CEO

Actuellement, cette coordination en matière de cours et séminaires est pratiquement impossible, notamment parce que diverses fédérations traitent, à côté de leurs problèmes spécifiques, des problèmes généraux qui figurent dans les programmes de la CEO (assurances sociales, problèmes économiques). En outre, on ne peut concevoir, dans l'état actuel des choses, de ne laisser à la CEO que les problèmes de «haut niveau», ce qui signifierait que les fédérations seraient contraintes de sélectionner sévèrement les collègues qu'elles délégueraient à ces cours. Cette sélection est aujourd'hui très relative et plutôt commandée par le hasard. La CEO en tient compte; elle s'emploie à rendre ses cours fructueux pour tous.

Une certaine coordination s'imposant néanmoins, la commission propose de créer un *groupe alémanique* et un *groupe romand* du travail éducatif. Chacun d'eux serait composé de responsables de la formation: des fédérations et de la CEO. Chaque groupe établirait un *programme annuel*. Il serait souhaitable de charger des collègues compétents des fédérations de la direction de cours CEO (notamment pour décharger les secrétaires de la CEO – leurs absences longues et fréquentes sont préjudiciables à l'exécution de leur travail de bureau et à la vie familiale).

Formation d'éducateurs

La CEO devrait pouvoir former des collègues destinés à assumer le travail éducatif dans *les régions* et au *sein des cartels*. La formation devrait porter sur *les techniques de l'éducation des adultes* (éducation permanente).

Ecole ouvrière

A l'avenir aussi, la CEO doit assumer *les cours de la Fondation: Ecole ouvrière suisse (EOS)*. Il conviendrait également d'organiser des séminaires de «répétition» de courte durée pour les anciens. Nous pensons avant tout au perfectionnement de la formation des *fonctionnaires permanents*. On ne fait pas encore assez dans ce domaine.

Cours en Suisse romande et au Tessin

La CEO – qui n'a pas de collaborateur romand – n'est pas en mesure de se vouer dans la mesure qui serait souhaitable au travail éducatif en Suisse romande. Aussi est-ce avec raison que, lors du congrès de St-Gall, des collègues de langue française ont plaidé pour un développement de cette activité dans cette région.

Entre-temps, la CEO a cherché – et peut-être trouvé – une solution. Avec l'assentiment de l'assemblée des délégués et de la FTMH, le collègue *Alain Franck*, responsable FTMH pour le travail éducatif en Suisse romande, organisera et conduira des cours de la CEO et de l'Ecole ouvrière (EO) en Suisse romande. Les programmes seront mis au point avec la CEO, qui assumera les travaux de secrétariat. La CEO et l'EO ristourneront à la FTMH une part appropriée du salaire de ce collègue.

La nouvelle activité d'Alain Franck débutera par un *séminaire EO* en Suisse romande. Il s'agit d'un essai. On verra s'il est concluant. La situation financière de la CEO n'aurait pas permis une autre solution.

La situation est encore plus difficile au Tessin. La CEO n'est pas en mesure – faute d'argent et de personnel – d'organiser des cours dans ce canton. Elle peut tout au plus encourager le *cartel tessinois* à prendre cette tâche en main et participer aux frais d'organisation. Il n'est pas possible d'aller plus loin pour le moment.

Autres activités éducatives et culturelles de la CEO

Division du film: jusqu'à maintenant, la subvention fédérale et les recettes assurées par la location de films à des tiers ont permis de maintenir cette activité sans qu'elle n'entraîne des charges trop lourdes. Ce service est très apprécié, en particulier par les cinéastes, mais aussi par les «consommateurs» (écoles, clubs d'amateurs de cinéma, organisations de jeunes, etc.), et cela surtout parce que la CEO s'emploie à diffuser les *documentaires critiques* de réalisateurs suisses. En revanche, la demande des organisations syndicales est en recul. C'est d'autant plus regrettable que la confrontation avec la critique sociale reste indispensable.

Il importe également de *développer l'infrastructure technique des méthodes audiovisuelles de formation* (scénarios audiovisuels, installations de haut-parleurs, appareils de projection, etc.).

La commission recommande de maintenir la division du film: si son hypothèque financière devait devenir trop lourde, la situation serait réexaminée.

Cours par correspondance: Il faut s'employer à adapter toujours mieux l'offre aux besoins et à l'élargir. Le faible effectif du personnel fixe cependant d'assez étroites limites à cette expansion. La com-

mission de structure est d'avis que ces cours doivent être en principe l'affaire de la CEO et non pas celle des fédérations.

Centres locaux d'éducation ouvrière: La CEO met à leur disposition des listes de conférenciers, des films, de la documentation; elle leur suggère des programmes d'activité. Chaque année, la CEO organise une conférence du travail éducatif; elle accorde aux groupes particulièrement actifs une modeste garantie des risques. Mais tout cela est encore insuffisant. Cette activité devrait être développée. *La commission de structure est d'avis que c'est avant tout aux cartels qu'il appartient de l'intensifier* (cf. rapport sur les cartels).

Bibliothèques, bibliographie: Le nombre des bibliothèques ouvrières locales a fortement reculé. Raisons: assises financières insuffisantes, développement des bibliothèques publiques. Dans maints cas, les fonds des bibliothèques ouvrières ont été transférés à ces institutions: leurs anciens titulaires y sont occupés ou sont membres de la commission de gestion. C'est pourquoi il est nécessaire de *poursuivre les cours pour bibliothécaires*, dont les frais ont été jusqu'à maintenant couverts par Pro Helvetia.

La *bibliographie* qui complète la publication «Bildungsarbeit» (en allemand seulement) est utile non seulement aux gérants des bibliothèques, mais aussi aux «liseurs» syndiqués. *L'accent doit être mis plus fortement sur les recensions d'ouvrages d'analyse sociale.*

Conclusions

L'effectif des collaborateurs de la CEO est le même depuis 25 ans. En revanche, les activités – les cours notamment – ont été sensiblement développés. *Les cours exigent plus de travail; on ne peut plus les conduire comme il y a vingt ou trente ans.*

En outre, la CEO assume le *secrétariat de la commission de jeunesse de l'USS* et la rédaction du périodique «Gewerkschaftsjugend».

La commission de jeunesse a fortement intensifié son activité au cours des dernières années, d'où plus de travail, pour le secrétaire notamment.

Le tirage de «Gewerkschaftsjugend» est progressivement passé de 3000 à 11 000 exemplaires et le volume de 8–16 pages à 20–24 pages. Conséquence: forte augmentation d'un travail «artisanal» (pas de service de photos ou de presse à disposition, pas de «layouter», guère de collaborateurs, trop peu d'argent). Dans ces conditions, maints numéros doivent être rédigés le samedi et le dimanche!

En bref, étant donné la dotation en personnel et en moyens financiers, *les capacités de la CEO ont atteint un plafond.* Surchargés, les collaborateurs n'ont pas le temps de «refaire leur plein», de se renouveler. Ce serait pourtant indispensable et dans l'intérêt le mieux compris du travail éducatif.

Le rejet de *l'article constitutionnel sur l'enseignement* a dissipé pour longtemps l'espoir d'une contribution régulière de la Confédération à l'éducation permanente des adultes.

La commission est d'avis que l'état-major de la CEO doit être élargi, notamment en prévision des tâches que nous avons esquissées:

- intensification de l'activité dans le domaine de la politique de la formation,
- meilleure préparation et aménagement plus efficace des cours et séminaires,
- développement des activités, en Suisse romande en particulier.

La réalisation de ce programme entraînera évidemment des charges financières plus lourdes pour l'USS et ses fédérations.

Il conviendrait de faire bénéficier la CEO d'une partie des moyens financiers – alimentés par les contributions des non-syndiqués – que les fédérations consacrent à la formation.