

# LE COURRIER

DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES ET DES RESPONSABLES JURIDIQUES C.G.T.

BULLETIN DE LIAISON ET D'INFORMATIONS DU SECTEUR CONFEDERAL :  
LIBERTES - DROITS - ACTION JURIDIQUE édité par « LE DROIT OUVRIER »

263, rue de Paris — 93516 MONTREUIL CEDEX

PREMIER TRIMESTRE 1984 — PRIX : 5 F

N° 17 (Nouvelle série)

éditorial

## LA BATAILLE POUR LES LIBERTÉS

Les droits et libertés contenus dans la législation du travail constituent le patrimoine de la classe ouvrière. Leurs conquêtes ont nécessité de grandes luttes et d'innombrables sacrifices de la part de générations de travailleurs.

1884 — 1936 — 1945 — 1968 — 1981 sont autant de dates qui jalonnent notre histoire.

Aujourd'hui, l'activité syndicale sur la législation du travail dans tous ses aspects est un élément constitutif de notre pratique syndicale au quotidien.

Le contenu des lois et des conventions collectives reflètent ce que les luttes sociales ont conquises. Mais on sait que dans ce domaine, la mise en œuvre des acquis n'a rien d'automatique. Elle se heurte à l'opposition frontale du patronat ou à des manœuvres de diversion tendant à les dénaturer ou à les vider de leur substance positive.

Leur application découle donc du rapport des forces que nous sommes capables de promouvoir pour balayer tous les obstacles mis par le patronat.

Des moyens législatifs existent pour les favoriser et faire en sorte que les travailleurs (ses) les apprécient comme des droits pour eux et pour mieux se défendre devant l'arbitraire patronal.

Il s'agit d'utiliser sans aucune restriction tous les moyens dont nous disposons en libertés : droit syndical, délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, droit d'expression, etc... pour accroître l'efficacité des garanties et protection dont les travailleurs ont besoin.

D'autant plus que ces libertés se sont élargies facilitant l'intervention des salariés dans la gestion de l'entreprise et la politique patronale en liaison avec les problèmes sociaux engendrés par la crise : emploi, casse industrielle, gâchis, etc...

C'est à partir des préoccupations des travailleurs et dans l'activité quotidienne que prend corps la bataille pour des transformations profondes de la société sur l'élargissement du rôle des travailleurs et leur intervention pour des changements durables allant dans le sens préconisé par la C.G.T.

Dans ces conditions, la question des droits et des libertés, du droit qui les formalise, ne peut être traitée comme un appendice mineur de l'action syndicale.

Pour l'immédiat, l'utilisation de ces droits a une portée pratique, voire d'urgence dans l'action revendicative de masse ainsi que pour l'essor de la vie syndicale à l'entreprise.

### LA BATAILLE POUR LES LIBERTES

Le patronat invoque « la liberté » pour s'opposer à la mise en œuvre des droits dans les entreprises et

pour remettre en cause des droits acquis depuis plusieurs années grâce aux luttes des travailleurs.

Leur objectif est d'avoir des salariés à deux paliers. Les premiers bénéficiant de la protection sociale actuelle et les seconds privés des droits les plus élémentaires, comme : de s'organiser pour se défendre, de voter aux élections professionnelles, de bénéficier des dispositions prévues par les textes en cas de licenciements, etc...

C'est ainsi que pour la première fois dans notre pays, des négociations ont lieu entre le C.N.P.F. et les organisations syndicales avec le but avoué de la part du patronat de porter des coups à la législation actuelle et de remettre en cause des garanties fondamentales pour les travailleurs.

Les fameux Emplois Nouveaux à Contraintes Allégées (E.N.C.A.) en sont la démonstration. C'est une véritable tentative très grave de déréglementation du droit du travail actuel ayant pour but de livrer au patronat des salariés sans droits, soumis à une exploitation féroce.

Il s'agit d'un véritable défi à relever par nos organisations syndicales en participant activement aux actions décidées par la confédération et en prenant de partout l'offensive pour mettre en échec ce projet et d'empêcher la signature d'un accord de ce type par toutes les centrales syndicales.

Avec cette campagne, le patronat poursuit deux objectifs : d'une part, remettre en cause les avancées réalisées depuis mai 1981, en déclarant la guerre aux droits nouveaux et aux nationalisations, d'autre part promouvoir une opposition des partis de droite et de leur allié pour une alternance en 1986 qui abolirait tous ces acquis.

Pour nous, défendre les acquis, les faire appliquer sur le terrain, c'est se donner les moyens de conquérir de nouvelles parcelles de libertés conformément aux orientations du 41<sup>e</sup> Congrès Confédéral.

Ce programme va plus loin que les lois votées par le Parlement, il est un point d'appui important pour mobiliser les travailleurs et pour les faire agir.

Sa mise en œuvre partielle ou totale dépend de sa prise en main par l'organisation syndicale, de la formation de revendications reprises dans les entreprises.

Pour donner à cette action plus d'efficacité, pour qu'elle soit mieux intégrée dans l'activité syndicale, nous avons besoin d'un outil syndical que nous appelons dans notre jargon Secteurs Droits, Libertés et Action Juridique.

Jean SALIBA

# POUR DE VÉRITABLES SECTEURS LIBERTÉS, DROIT et ACTION JURIDIQUE

## I - QU'ENTEND-T-ON PAR SECTEURS ?

Pour que nos directions, prises dans leur ensemble, se sentent mieux concernées et maîtrisent mieux ces problèmes, il faut dans les collectifs, des responsables et autour d'eux, des militants ayant acquis une expérience juridique mais également des liens doivent être noués avec ceux qui ont des activités d'organisation, de propagande, dans le domaine revendicatif, l'éducation, etc...

### DE QUOI PARTONS-NOUS ?

Nous ne partons pas de zéro, certains existent déjà dans nos organisations, c'est le cas des conseillers prud'hommes, des juristes syndicaux, voire tout simplement des délégués rompus à ces questions.

### A QUOI VOULONS-NOUS ABOUTIR ?

La définition synthétique d'un secteur droits et libertés : c'est un outil important de la direction de l'U.D., des fédérations, des unions locales, des

syndicats ou unions syndicales, permettant de mieux coordonner et d'orienter diverses activités déjà existantes telles que conseils des prud'hommes et activité de nos élus, permanences et actions juridiques, défense des libertés et d'en créer d'autres sur ces sujets (formation, information, rapport avec le monde judiciaire, avec l'inspection du travail).

Il n'y a pas de recettes, ce qu'il faut c'est développer un certain nombre de créneaux utiles au mouvement syndical, mieux maîtriser nos activités, les rendre plus crédibles auprès des travailleurs (ses) en les intégrant aux fonctions du syndicat de défense des intérêts matériels et moraux des salariés.

Il s'agit donc bien d'une activité intégrée du syndicat en rapport avec nos objectifs de renforcement, de propagande, de revendication, de formation des militants, etc...

## II - POUR QUELLES ACTIVITÉS ?

### A — LA CONNAISSANCE DES TEXTES

Les textes résultent des lois, des décrets d'application, des règlements, des conventions collectives, des accords d'entreprise, des usages, etc...

Leur rédaction dans une langue de bois à usage de spécialistes ne facilite pas leur lecture et surtout l'étude.

Il s'agit là de difficultés objectives auxquelles nous sommes confrontés, reconnaître cela n'est pas synonyme de renoncement. En effet, le patronat serait trop heureux d'avoir en face de lui, des syndicalistes et des salariés ignares des lois et de leurs droits pour maintenir une exploitation d'un autre âge.

Aussi, nous ne pouvons pas faire l'économie de la connaissance, de l'analyse, de l'interprétation des textes ainsi que leur popularisation parmi les salariés.

### LE CHOIX DE NOS REVUES

Les revues de la C.G.T. et notamment LA VIE OUVRIÈRE — LA RPDS et le DROIT OUVRIER sont les éléments incontournables permettant à la fois l'analyse C.G.T. de la législation ainsi que sa diffusion.

Or, trop souvent, les permanences juridiques, nos conseillers prud'hommes, nos comités d'entre-

prise voire nos syndicats privilégient dans leur activité des revues telles que LIAISONS SOCIALES ou LE LAMY SOCIAL, etc... dont les contenus sont d'inspiration patronale.

Par notre pratique, avec nos revues et d'autres moyens tels que tracts, affiches, journaux syndicaux, etc... il s'agit en fait de développer une connaissance et une analyse syndicale de masse. La méconnaissance est le phénomène le plus négatif que nous connaissions.

### B — LE TERRAIN

La législation du travail n'est pas une chose en soi, mais des moyens pour améliorer les conditions de vie et de travail des salariés et pour faire entrer la démocratie dans l'entreprise.

Notre pays, grâce aux luttes des travailleurs, possède une législation très avancée tout au moins sur le papier.

Notre tâche est de la faire appliquer d'une façon concrète dans les entreprises où les résistances ne manquent pas.

Aussi, nous devons nous préoccuper de la manière dont les droits sont utilisés dans les entreprises afin de redresser ce qui est sous-estimé, mal employé, voire complètement ignoré.

Cela pose la coordination des efforts de toutes les structures syndicales et notamment la liaison entre les secteurs L.D.A.J. avec les responsables à l'organisation afin d'unifier nos efforts dans le renforcement de l'organisation syndicale pour le développement des luttes revendicatives.

Ceci nous conduit à mettre l'accent sur quatre aspects des droits actuels qui sont en prise avec les préoccupations communes à tout le mouvement : les luttes pour le pouvoir d'achat, l'emploi et le devenir industriel ainsi que la bataille pour la syndicalisation.

### **1) LA NEGOCIATION A L'ENTREPRISE**

En liaison avec l'activité revendicative, ce droit doit s'exercer en intégrant toutes les possibilités nouvelles qu'il recèle, d'une part pour aborder les salaires effectifs qui étaient alors l'apanage du patronat et d'autre part pour développer une activité syndicale de masse favorisant l'adhésion et le renforcement de nos syndicats.

### **2) LES DROITS ECONOMIQUES DES COMITES D'ENTREPRISE**

Ceux-ci sont d'une grande actualité au moment où les problèmes de restructuration et d'abandons industriels sont à l'ordre du jour.

Dans toutes les entreprises concernées, la bataille pour l'information, la discussion préalable à toute décision importante, le fonctionnement démocratique des C.E. devrait faire l'objet d'une attention syndicale élargie, en même temps que des moyens d'information et de débats avec les travailleurs.

### **3) L'EXPRESSION DES TRAVAILLEURS**

Elle nécessite une transformation radicale des comportements syndicaux afin de ne pas laisser le champ libre au patronat.

L'exemple du secteur nationalisé avec la création de conseil d'atelier devrait servir de support à un véritable droit d'expression démocratique des salariés s'exerçant avec des moyens en heures de réunions et pour peser sur les directions d'entreprises pour donner une suite concrète aux propositions des groupes.

### **4) LES LIBERTES SYNDICALES**

Il s'agit de la pleine utilisation des libertés de temps et de circulation des élus et mandatés et en finir avec les méthodes anciennes de contrôle patronal.

La liaison entre les secteurs et les responsables à l'organisation a pour but de proposer une démarche pour nos directions syndicales à tous les niveaux, c'est-à-dire mettre en œuvre les actions de revalorisation des droits en rapport avec les réalités. S'inspirer de celles-ci pour les mettre en vigueur, les défendre, mobiliser les travailleurs pour les imposer.

## **C — NOS RAPPORTS AVEC L'INSPECTION DU TRAVAIL**

Cette administration a été créée et développée pour contrôler l'application de la législation. Pour cette raison, elle fait l'objet d'attaques, elle est dévoyée, asphyxiée par des tâches administratives annexes. De plus, ses moyens sont loin de correspondre aux besoins.

Néanmoins, cette institution existe, son rôle ne remplacera pas celui des syndicats qui demeurent indispensables dans l'entreprise, pour l'application des droits, l'efficacité de l'inspecteur du travail est conditionnée par la présence et l'activité syndicale.

### **FAIRE JOUER TOUT SON ROLE A L'INSPECTION DU TRAVAIL**

C'est pourquoi, toutes les relations syndicats-inspection du travail tendront à ce que cette administration joue tout son rôle dans la mise en place, le fonctionnement, la défense des droits collectifs des travailleurs dans l'entreprise : sections syndicales, D.P., C.E., C.H.S.C.T., etc...

Il s'agit en fait de promouvoir une autre conception du rôle de l'inspection du travail qui ne peut pas être un arbitre comme le préconisent certains, mais dont la mission essentielle doit être : l'application de la légalité et le contrôle avec des moyens accrus pour obliger le patronat à respecter la législation.

Le travail de réflexion des secteurs doit inciter toutes nos structures syndicales : U.D. — Fédérations — U.L. — U.S. à aider dans ce sens, en ayant une pratique de rapports avec cette institution, fondés sur le respect mutuel des prérogatives de chacun.

Par ailleurs, des rencontres régulières doivent être programmées portant sur les bilans d'application de la législation, les problèmes de l'emploi, l'attitude patronale, etc... bref, de recueillir des informations utiles pour notre activité.

## **D — LA BATAILLE JURIDIQUE**

La juridicisation des conflits du travail est devenue la stratégie permanente du C.N.P.F. Elle a pour but d'échapper au rapport des forces dans l'entreprise et d'obtenir des jugements qui limitent la portée des droits ou qui condamnent les organisations syndicales et les travailleurs à des amendes, voire à des peines de prison.

Cette pratique patronale doit être combattue avec vigueur tant du point de vue juridique qu'au point de vue de l'action de masse.

### **DEFINIR UNE STRATEGIE JURIDIQUE**

D'où la nécessité de bien maîtriser ces questions, d'avoir une **stratégie** juridique en ne laissant passer aucune atteinte aux droits sans que les

secteurs L.D.A.J. examine avec l'organisation syndicale tous les aspects de la riposte possible y compris l'action juridique.

Nos organisations ont acquis une grande expérience dans la défense juridique de masse. Les permanences dans les U.L. — U.D. — syndicats se sont développées. Elles constituent des bases de masse dans la défense des salariés spoliés par leurs patrons.

### **LES PERMANENCES JURIDIQUES POUR LE RENFORCEMENT**

Toutefois, nous sommes loin de tirer tous les avantages de cette situation notamment en ce qui concerne l'implantation syndicale et le renforcement de la C.G.T.

Une des premières tâches de nos permanences juridiques qui reçoivent un salarié, est d'examiner avec lui si, avant d'aller aux prud'hommes, son affaire peut être réglée dans l'entreprise avec la création du syndicat et la mise en œuvre des institutions représentatives du personnel.

### **E — LES CONSEILS DE PRUD'HOMMES**

Aujourd'hui, l'activité dans les prud'hommes et avec eux, l'ensemble des droits des travailleurs sont devenus un enjeu considérable.

Malgré le sabotage patronal, leur fonctionnement est en progrès grâce à l'action menée depuis 1979, il faut poursuivre dans cette voie car les restrictions budgétaires décidées par le gouvernement risquent de poser des problèmes en 1985.

Nos conseillers prud'hommes accomplissent dans ce domaine une tâche importante, ce sont eux qui jugent les affaires et qui rendent les verdicts qui permettent à des centaines de milliers de travailleurs de récupérer des sommes d'argent importantes dans la poche du patronat.

### **LE BILAN — LES RESPONSABLES DE GROUPE — LE RENFORCEMENT**

Leur activité mérite d'être connue par les organisations syndicales et les travailleurs. Des bilans doivent être établis périodiquement.

Les liens avec l'organisation syndicale doivent être resserrés. Des responsables de groupe doivent être désignés pour impulser en liaison avec le secteur L.D.A.J. notre activité dans les conseils.

Enfin, les conseillers prud'hommes peuvent aider à cerner les entreprises qui violent systématiquement les droits des travailleurs, pour implanter l'organisation syndicale qui, seule, peut mettre fin à cette pratique.

En agissant ainsi, nos conseillers seront considérés comme des militants à part entière et leur activité ne sera plus sporadique, ou sur des problèmes de droit. Ils seront intégrés à la marche de l'organisation syndicale.

## **F — NOS RAPPORTS AVEC LES PRATICIENS DU DROIT ET LEURS ORGANISATIONS**

La justice n'est pas une institution figée à l'abri des grands remous sociaux, économiques et politiques.

Avec l'approfondissement de la crise et ses conséquences sur le plan social, les praticiens du droit s'interrogent sur leur activité : ils cherchent à entrer en contact avec la réalité et en premier lieu avec le monde du travail et les organisations syndicales.

### **LE SYNDICAT DE LA MAGISTRATURE**

Bien qu'il soit encore minoritaire parmi les magistrats, l'exemple du Syndicat de la Magistrature est significatif des changements qui s'opèrent dans ce corps, recruté principalement dans la petite et moyenne bourgeoisie.

Les relations qu'il entretient avec la C.G.T., les débats d'idées que nous avons sur de nombreux sujets tels que la faillite, les tentatives de dépenalisation du droit du travail, l'évolution de la jurisprudence, les réformes à engager pour rendre la justice plus près des justiciables, etc..., méritent d'être poursuivis et approfondis dans les départements et localités.

### **LE SYNDICAT DES AVOCATS DE FRANCE**

Nos relations avec le Syndicat des Avocats de France (S.A.F.) se sont améliorées. Des rencontres périodiques ont lieu entre nos deux organisations. Elles portent sur les problèmes d'actualité et sur l'amélioration des droits des travailleurs.

Des colloques, à l'initiative et avec la présence de l'une ou de l'autre organisation, sont organisés sur des sujets précis.

Toutes ces rencontres sont l'occasion d'échanges à partir des préoccupations des travailleurs afin de mieux cerner les réalités du monde du travail.

Elles nous permettent aussi de mieux connaître leur évolution, leurs préoccupations, voire leurs revendications dans toute une série de domaines.

Ainsi, dans l'indépendance absolue de chaque organisation et dans le respect mutuel, se forgent de nouveaux liens pour le plus grand bien des travailleurs.

### **LES AVOCATS TRAVAILLANT AVEC LA C.G.T.**

Une attention doit également être apportée aux avocats travaillant avec la C.G.T.

Même si le syndicat doit garder la maîtrise de l'affaire engagée, les avocats sont, dans beaucoup de procès, indispensables pour une bonne défense juridique.

Ce sont des techniciens du droit, qui connaissent les rouages judiciaires, la stratégie patronale, la réalité de l'exploitation capitaliste. Ils contribuent efficacement à faire avancer le droit et à le rendre

effectif en obtenant la condamnation des employeurs.

Le rôle et l'activité des secteurs est d'aider nos organisations syndicales à améliorer cette collaboration avec les praticiens du droit sur toute une série de problèmes : judiciaire, revendicatif, droit de grève, problèmes sociaux, etc...

## G — LA FORMATION

Afin de faire face à toutes nos tâches, nous avons un besoin pressant de militants (es) ayant

acquis une formation générale ainsi qu'une formation spécialisée leur permettant de mieux connaître les textes et leur utilisation.

Les secteurs Libertés, Droits et Action Juridique ont un grand rôle à jouer pour la formation des programmes, le choix des éducateurs.

Une réflexion commune avec les responsables à la formation syndicale est indispensable pour apprécier la situation de manière aussi juste que possible et évaluer les besoins à différents niveaux : entreprises, localités, départements.

## III - CONCLUSION

Nous avons essayé d'exposer dans cet article nos conceptions, nos orientations en matière de droits et libertés. Nous ne donnons pas de recettes universelles valables pour tous les cas.

Mais nous sommes convaincus qu'il faut un travail collectif sur ces questions. A nos directions d'en trouver les formes les mieux adaptées à leur situation.

L'ampleur et l'importance des droits nouveaux, leur application concrète sur le terrain, la Conférence Nationale qui s'est tenue les 1<sup>er</sup> et 2 décembre 83 ont permis des avancées importantes dans la prise en compte de notre conception d'activité droits et libertés.

C'est donc sur une base de progrès que nous devons poursuivre notre tâche afin d'aider à constituer autour des responsables désignés des collectifs de travail, car si d'un point de vue quantitatif, un sérieux travail a été fait (19 responsables dans les Fédérations et 79 dans les Unions départementales sont actuellement recensés), par contre, il nous reste beaucoup à faire au point de vue qualitatif.

En définitif, ce qui compte, c'est l'efficacité, d'autant que nous savons que c'est une grande bataille où le patronat met toutes ses forces, aux secteurs Libertés, Droits et Action Juridique de faire la preuve de leur utilité par leur activité.

**Jean SALIBA**

# L'IMPLANTATION des SECTEURS LIBERTÉS, DROITS et ACTION JURIDIQUE

## LA SITUATION ECONOMIQUE POLITIQUE ET SOCIALE

Dans cette introduction, nous nous bornerons à évoquer quelques points, en prise avec la situation actuelle et les tâches du mouvement syndical dans lequel est intégré le secteur L.D.A.J.

La situation actuelle est caractérisée par une diminution constante du pouvoir d'achat des salariés, des retraités, des chômeurs.

Tous les salariés du secteur privé comme de la fonction publique sont touchés. C'est pour cette dernière, la première fois depuis la Libération, qu'un Gouvernement veut s'attaquer avec autant de vigueur au pouvoir d'achat des fonctionnaires recevant pour cela les félicitations du C.N.P.F., qui trouve là un encouragement précieux pour en faire autant.

Dans le secteur privé, les recommandations gouvernementales court-circuitent la négociation annuelle sur les salaires et occultent les responsabilités patronales.

Parallèlement à la dégradation du pouvoir d'achat, la situation de l'emploi se détériore, partout ce sont des annonces de licenciements, de fermetures d'entreprises.

Toutes les branches d'industries, toutes les régions, les départements et les localités sont concernés, le nombre de chômeurs qui avoisine les 2.500.000 risque d'atteindre très rapidement les 3 millions.

Les 35 heures qui étaient un objectif du Gouvernement pour 1985, sont tombées dans le musée de l'oubli alors qu'elles avaient pour but de créer des emplois et d'en réduire le nombre.

D'après des informations de source officieuse, mais qui n'ont pas été démenties par les Pouvoirs publics, 1.100.000 personnes arrivées en fin de droit au chômage, sont sans ressource.

Cela entraîne une extension de la pauvreté, des tas de voix s'élèvent pour découvrir dans notre pays des « **nouveaux pauvres** ».

Cette question nous interpelle directement, comment parler de **liberté** quand une partie aussi importante de la population manque du strict nécessaire, comment parler d'épanouissement de l'individu lorsque des familles entières, enfants compris, sont privés de viande aux repas, sont privés de loisirs.

Et cela ne se passe pas dans un pays du tiers-monde, mais en France, pays de la Déclaration des Droits de l'Homme, pays hautement industrialisé où 100.000 personnes ont un revenu supérieur à 1 milliard d'anciens francs.

Face à cette situation, **nos secteurs ont un rôle à jouer** pour faire prendre conscience à l'ensemble du mouvement syndical de la gravité de la situation.

## ● En contribuant au rejet de toutes fausses solutions :

- les travaux d'utilité collective,
- le travail au noir,
- les heures supplémentaires.

## ● En se battant sur :

- la défense des droits acquis par la lutte des salariés,
- les contrats à durée déterminée,
- les seuils d'effectifs,
- la loi du 3 janvier 1975 sur les licenciements économiques.

Dans ce contexte, le patronat en demande toujours plus avec la flexibilité de l'emploi, les ENCAS, la liberté de licenciement.

Dans les faits, c'est la tentative d'une véritable remise en cause du contrat de travail avec toutes les garanties qui s'y rattachent.

Ce tableau déjà sombre risque encore de s'aggraver avec le budget 1985.

Un budget, on le sait, détermine une politique, celui qui est proposé est la mise en œuvre d'une politique de récession renforcée qui aura des conséquences graves sur les crédits d'autorisation de programme, les crédits de fonctionnement et en fin de compte, sur l'emploi, il porte atteinte au service public et remet en cause la protection sociale.

Sous prétexte d'une diminution de l'impôt qui est surtout réel pour les hauts revenus, les impôts locaux, la vignette automobile, l'essence, les taxes téléphoniques subissent de fortes augmentations, réduisant ainsi le pouvoir d'achat des petits et moyens revenus.

Voilà, très rapidement tracée, la situation dans laquelle évolue tout notre mouvement syndical et par conséquent les secteurs L.D.A.J. dans les fédérations, les U.D., les U.L., les grandes entreprises.

Elle pose inéluctablement les problèmes de développement des luttes revendicatives, le renforcement de l'organisation syndicale et sa mise en place dans les entreprises qui en sont encore dépourvues.

L'exemple de Citroën, du Creusot, Renault, Fougères, etc... démontrent une incontestable prise de conscience des salariés concernés et qui s'est confirmée par exemple par l'appel à la grève de 24 heures de toutes les organisations syndicales, sauf la C.F.D.T., de la Fonction Publique.

Il s'agit surtout pour nous d'amplifier ce mouvement en élargissant l'intervention des travailleurs dans la nécessaire bataille revendicative pour le pouvoir d'achat et l'emploi.

Pour cela, nous avons besoin d'une C.G.T. plus forte en adhérents, mieux implantée dans les entreprises avec des syndicats agissant au grand jour au vu et au su de tout le monde et ayant une vie démocratique.

Nos secteurs L.D.A.J. ont toute leur place dans cette bataille. Par leur activité, ils peuvent et ils doivent ouvrir des perspectives à nos organisations et à leurs structures de travail tenues que l'organisation, la propagande, le secteur social, etc...

Pour cela, nous disposons des droits, anciens comme nouveaux, qui doivent nous permettre d'être constructifs sur le terrain du renforcement et de la création de nouvelles sections syndicales.

Or, dans leur grande masse, les droits sont peu ou pas appliqués dans les entreprises. Les militants et à plus forte raison, les travailleurs ignorent leur contenu. De ce fait, l'ampleur des changements dans ce domaine est occulté.

Cette situation est préjudiciable à l'ensemble de notre mouvement syndical. Elle ne nous permet pas d'être à l'offensive sur le terrain, c'est-à-dire dans les entreprises là où a lieu l'affrontement de classe, là où se forge la conscience de classe.

— **Au moment où le patronat et la droite mènent une grande bataille idéologique**, relavée par les médias, sur les prétendues mutations, technologiques pour justifier des licenciements massifs de salariés,

— **au moment où la campagne sur la flexibilité de l'emploi reprend de plus belle**, où on perçoit qu'elle trouve un écho favorable y compris chez les hauts dirigeants de l'Etat et les autres organisations syndicales,

— **au moment où l'on parle de s'attaquer à des droits acquis** depuis plus de 40 ans sur les institutions représentatives du personnel,

il est de la plus haute importance pour tous d'agir en se servant des puissants leviers que sont les droits afin de mettre en échec cette offensive de la droite et du patronat contre les droits des travailleurs.

Pour cela, il est nécessaire de les populariser en liaison avec le vécu quotidien des salariés et de prendre des mesures d'organisation pour les faire appliquer dans les entreprises en recourant si nécessaire à la lutte des travailleurs.

#### QUATRE OBJECTIFS PRIORITAIRES

- 1) **La négociation à l'entreprise** : qui est d'actualité avec toutes les dispositions offertes par la loi, pour la transparence des salaires et pour développer une activité syndicale de masse favorisant l'adhésion avec programme revendicatif du syndicat, information des syndiqués du déroulement des négociations, information des travailleurs, luttes revendicatives pour atteindre les objectifs fixés.
- 2) **Les droits économiques des C.E.** : qui doivent permettre d'agir sur la gestion des entreprises.
- 3) **Le droit d'expression des travailleurs** : qui exige une transformation radicale des comportements syndicaux afin de ne pas laisser le champ libre au patronat et aux organisations syndicales réformistes.

Dans cette période où s'établissent les bilans de ce droit, on a tout lieu de craindre que la loi définitive qui devrait voir le jour en 1985 soit le reflet de ce qui existe, c'est-à-dire bien loin

des nécessités et notamment des conseils d'ateliers du secteur nationalisé.

- 4) **Les libertés syndicales avec la pleine utilisation des libertés de temps et de circulation des élus et mandatés.**

#### QUELQUES QUESTIONS

- Comment nos U.L., U.D. et Fédérations font-elles appliquer la loi qui permet des élections de délégués du personnel dans les entreprises de moins de 10 salariés regroupés sur un site ?
- Quelles mesures sont prises pour que les travailleurs concernés connaissent cette disposition de la loi ?
- Si chaque U.D. se fixait l'objectif de mettre très rapidement au moins un délégué de site en place avec l'aide des U.L., Fédérations, pourrait-on encore parler d'augmenter les seuils d'effectifs pour élire des D.P. ou C.E. ?
- A-t-on désigné dans les entreprises de moins de 50 salariés, des délégués syndicaux pris parmi les D.P. ?
- Dans les entreprises de plus de 500 salariés, où nous avons au moins un élu dans le premier collège et un ou plusieurs élus dans le 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> collège, a-t-on désigné un délégué syndical supplémentaire U.G.I.C.T. ?
- Protège-t-on toujours des salariés lorsque l'on demande des élections professionnelles ?
- Nos élus et mandatés contactent-ils les travailleurs à leur poste de travail comme la loi leur en donne la possibilité ?
- La collecte des cotisations est-elle faite sur les lieux et le temps de travail ?
- Dans combien d'entreprises, les lois sur le droit d'expression, la négociation sur les salaires réels, les C.H.S.C.T., les délégués du personnel, les comités d'entreprises sont-elles appliquées ?

#### NOS SECTEURS COMME POLES D'ACTIVITE POUR L'APPLICATION ET LA DEFENSE DES DROITS

Ces questions interpellent tout notre mouvement. Elles sont au centre des 40<sup>e</sup> et 41<sup>e</sup> Congrès Confédéraux sur le syndicalisme banal, au quotidien pour la défense des intérêts des salariés, elles sont décisives pour la satisfaction des revendications, le renforcement de la C.G.T., pour une politique économique et sociale conforme à l'intérêt des travailleurs.

C'est parce qu'ils ont mesuré ces enjeux que le patronat et la droite ont déclaré la guerre aux droits nouveaux, se déclarant même preneurs d'une alternance politique qui les abrogeraient.

Dans ces conditions, leur application constitue une course de vitesse entre eux et nous. Si nous en sommes convaincus, il faut en finir avec les interrogations, les hésitations, voire les phénomènes de rejets qui se manifestent de ci de là et prendre des mesures pour remédier à cette situation. Une telle conception de l'activité des secteurs pose inévitablement la liaison avec les secteurs propagande et organisation pour déterminer ensemble des objectifs et mettre toute l'organisation syndicale dans le coup pour les réaliser.

**En outre, pour nos secteurs, il s'agit :**

- de s'investir entièrement,
- de sortir du cadre étroit du juridisme dans lequel ils sont bien souvent confinés pour prendre toutes leurs dimensions dans l'activité générale de la C.G.T.,
- de démontrer leur utilité dans nos organisations syndicales,
- de se donner les moyens d'avoir de véritables collectifs autour de responsables pris parmi les directions syndicales.

De ce fait, le secteur sera considéré comme un outil important de la direction syndicale permettant de mieux maîtriser et orienter les diverses activités existantes, renforcement et création de bases nouvelles, application des droits acquis par les travailleurs dans les entreprises, coordination de l'activité des conseillers prud'hommes C.G.T., coordination de l'activité juridique en privilégiant l'adhésion à la C.G.T. et la lutte revendicative.

### **L'ETAT D'ORGANISATION DE NOS SECTEURS**

Il va de soi que pour notre secteur et pour les membres de la Commission Nationale, il ne s'agit pas seulement de théoriser sur l'activité d'un secteur, mais de faire le point de la situation où nous sommes.

De suite, nous devons souligner que des résultats positifs ont été obtenus dans les U.D. et les Fédérations.

**A ce jour, nous comptabilisons la désignation de 78 responsables dans les U.D. sur 95, et 19 dans les Fédérations.**

C'est donc sur une base de progrès que nous devons poursuivre notre tâche en associant encore plus étroitement les membres du Bureau et de la Commission Nationale.

Elle consiste en premier lieu d'aider les responsables désignés à constituer des collectifs de travail et à passer du stade quantitatif au stade qualitatif.

En effet, dans beaucoup d'endroits, nos secteurs ont surtout une activité juridique ; très peu ont une activité telle qu'il serait souhaitable qu'elle soit.

Des difficultés subsistent encore dans les relations secteurs-directions syndicales.

De ce fait, les secteurs sont souvent livrés à eux-mêmes, les camarades qui les composent, parent au plus pressé sans véritable analyse avec les directions sur la situation et les moyens à mettre en œuvre pour dégager des solutions favorables aux travailleurs.

Ou alors, on daigne les consulter quand un problème juridique se pose, c'est-à-dire quand il est souvent trop tard pour examiner d'autres possibilités telles que le rapport des forces.

Malgré les progrès réalisés, il nous faut bien voir que cette situation ne changera pas du jour au lendemain, qu'il faudra nous armer de patience pour convaincre les directions, et surtout faire la preuve de notre utilité par notre activité.

**Le plan d'implantation a été complété à deux niveaux :**

— le premier confirme l'objectif fixé dans les régions avec comme priorité d'aider à la mise en place d'un véritable secteur dans une U.D. pilote qui servirait de point d'appui pour l'implantation dans les autres.

— le deuxième additif concerne le suivi de quelques fédérations sélectionnées en fonction de leur importance ou de la place stratégique qu'elles occupent dans le secteur privé, nationalisé ou la Fonction Publique.

Où en sommes-nous aujourd'hui d'un point de vue quantitatif et qualitatif ?

En général, on peut affirmer que du point de vue quantitatif, les régions suivies par les camarades malgré les difficultés rencontrées, sont les mieux pourvues en secteurs et responsables de secteurs.

Il y a nécessité de poursuivre notre tâche afin d'aider à la mise en place de véritables secteurs dans les départements considérés. Et cela d'autant plus que nous rentrons dans une période où de nombreux congrès d'U.D. doivent avoir lieu qui, inévitablement, se traduiront par des mutations de responsabilités et en même temps, ils peuvent se traduire par la désignation de responsables L.D.A.J., dans les 17 U.D. qui en sont encore dépourvues.

Pour les Fédérations, nous dénombrons 19 responsables et toutes les grosses Fédérations sont actuellement couvertes. D'après les informations recueillies, de véritables secteurs sont en place aux Métaux et dans la Construction.

Nous devons être réalistes, tenir compte des difficultés que rencontrent nos organisations, notamment dans le renforcement, la lutte revendicative.

Cette situation nous commande d'être prudents en nous fixant des tâches réalisables pour les prochains mois, faire peut-être moins, mais bien, à la hauteur de ce que peut et doit en attendre le mouvement syndical.

### **CONCLUSIONS**

En bref, il s'agit surtout d'utiliser à plein nos possibilités et nos ressources, de mieux utiliser les militants et en priorité ceux qui ont suivi des stages de secteurs pour les inclure dans nos collectifs de travail.

Etablir des plans de travail pour la formation des militants qui n'ont pas encore suivi de stage, ce qui nécessite la multiplication de ces sessions de formation dans les Fédérations et U.D.

Intégrer dans nos collectifs les responsables de groupe des conseillers prud'hommes, les défenseurs juridiques, les militants ayant une expérience dans les activités d'organisation, de propagande dans le domaine revendicatif, d'éducation.

Voilà la tâche de chacun d'entre nous jusqu'au 42<sup>e</sup> Congrès Confédéral, et au-delà.

**Extraits du rapport de Jean SALIBA,  
à la Commission Nationale  
du 18 octobre 1984**