



Le CGT Courrier

des conseillers prud'hommes et des responsables juridiques cgt

3^e trimestre 1990

Prix : 6 F

Abonnement : 1 an 22 F

N° 42 (nouvelle série)

Editorial

LA PRIORITÉ DES PRIORITÉS

Faire vivre et grandir le syndicalisme de lutte, moderne, indépendant et dynamique, tel que nous l'avons voulu au 43^e Congrès confédéral, il n'y a pas aujourd'hui de tâche plus urgente et plus importante pour tous les militants, les syndiqués de la CGT, quel que soit le poste de responsabilité qu'ils occupent.

C'est cette priorité que viennent de définir tous les dirigeants de la CGT réunis dans le Comité Confédéral National qui s'est tenu à MONTREUIL les 29 et 30 mai.

Il est important que chacun mesure bien l'enjeu et les raisons d'un tel choix. Il s'agit de l'avenir, dans notre pays, du syndicalisme, et plus particulièrement du syndicalisme de lutte de classe. Jamais depuis ces dernières années, nous n'avons assisté à autant d'attaques de toutes sortes, et de campagnes de presse contre le syndicalisme en général, et contre la CGT en particulier.

En réalité, ce que l'on veut, c'est détruire le syndicalisme comme organisation indépendante que se donnent les salariés pour les représenter collectivement devant leurs employeurs. Il a pour mission, reconnue par la loi, d'être leur porte-parole pour défendre leurs droits et leurs intérêts de salariés.

Ce que cherche le patronat, c'est remplacer les organisations syndicales par un syndicalisme institutionnalisé. Devenu prestataire de services, à travers le paritarisme et la négociation, il représenterait les intérêts individuels des salariés, dans des cadres bien définis par les patrons eux-mêmes sur les bases du consensus.

C'est bien cette démarche que sous-tend la réforme des institutions représentatives du personnel, que veut entreprendre le gouvernement et dont le rapport BELIER trace les grandes lignes. Il suffit de savoir que ce rapport, qui n'a pas été demandé par les salariés ni par les syndicats qui sont les premiers concernés, est la copie conforme du rapport LEMOINE, dirigeant du CNPF.

Ce que veulent Gouvernement et patronat, c'est enlever aux travailleurs les moyens de défendre collectivement leurs intérêts et leurs revendications dans l'entreprise, en créant des instances paritaires de négociations à l'extérieur. Ils veulent sortir le syndicat de l'entreprise en commençant par celles de moins de 200 salariés dans lesquelles ont retrouvé la grande majorité des salariés.

Il nous appartient de faire prendre conscience aux travailleurs de la gravité de l'attaque et de la nécessité d'y faire face.

Cela devrait nous permettre de mieux faire comprendre l'importance d'avoir une organisation syndicale qui soit en mesure de défendre leurs intérêts, individuels et collectifs, sur leur lieu de travail.

Il est une autre évidence qui ne nous est pas toujours apparue aussi clairement qu'en ce moment : il appartient aux militants et syndiqués de faire la CGT des années 1990. Une CGT mesurant bien les changements qui modifient en profondeur notre société, et qui sait donner à l'affrontement de classes un autre contenu et d'autres formes. Jamais la bataille d'idées pour vanter les mérites du libéralisme, et sa capacité de répondre aux aspirations des salariés n'a été aussi développée. Jamais les formes d'intégration, de recherche de consensus entre employeurs et salariés n'ont été aussi nombreuses et variées. Citons l'intéressement et les mille variantes de l'individualisation des salaires.

Pour réussir la restructuration économique et industrielle dont il a besoin pour trouver une issue à la crise, le capitalisme s'emploie à un remodelage de nombreuses valeurs et de nombreuses institutions de notre société. Il le fait notamment à travers toutes les réformes et institutions juridiques et judiciaires, du Code

Pénal, ou du droit du travail, et à travers toutes les réformes sociales comme la sécurité sociale ou notre système universitaire, etc...

A nous de faire une CGT qui prenne en compte les évolutions du salariat, et la place de plus en plus importante que prennent dans la vie active et dans les luttes revendicatives, les employés, les techniciens, ingénieurs et cadres. Etre la CGT de chacun pour être mieux la CGT de tous, ce n'est pas seulement une belle formule. C'est vrai et nous en avons besoin. Faire une CGT qui sache prendre en compte les besoins des salariés, leurs aspirations à vivre mieux et les traduire en revendications comprises de tous, comme le salaire de base à 6.500 F.

Etre la CGT qui sache prendre en compte la profonde aspiration à la démocratie des hommes, des femmes, des jeunes d'aujourd'hui qui veulent participer, décider de leurs revendications et de la forme des luttes. Mettre fin une fois pour toute à la délégation de pouvoir, c'est pas chose facile. Raison de plus pour nous y mettre tout de suite avec détermination et... persévérance.

Faire de la CGT une organisation dans laquelle chaque membre est un syndiqué à part entière, dans laquelle chacun se sent utile et utilisé pour ses compétences. Il y a et il y aura encore beaucoup d'obstacles à franchir, beaucoup d'habitudes à changer pour y parvenir sans compter les difficultés concrètes comme celle de réunir les syndiqués pour les informer, les consulter sur le lieu de travail.

Mais ce que nous avons à changer, c'est d'abord un état d'esprit qui refusait, dans les faits, la démocratie syndicale.

C'est de cette CGT là dont nous avons besoin, qu'il nous faut faire grandir pour être tous ensemble capables de mettre en échec les projets du gouvernement et du patronat, et pour infléchir leurs choix dans le sens des besoins sociaux.

Faire cette CGT là, c'est bien la priorité des priorités.

Bernard LACOMBE
Secrétaire de la CGT

SOMMAIRE

	Pages
Editorial	1
Les projets Soisson - Belier	2 & 3
Urgence Prudis	4

EN DANGER : tout le système de représe

Extraits de l'exposé fait par Pascal RENNES lors de

Les projets BELIER-SOIS-SON peuvent modifier radicalement ce qui fait toute la vie du mouvement syndical en France.

Les militants LDAJ et les conseillers prud'hommes qui connaissent mieux les droits syndicaux ont une responsabilité particulière dans la riposte de masse et de classe que la CGT, dans son ensemble, organise.

LES PROPOSITIONS BELIER

Ce rapport a été commandé en Août 89 à Gilles BELIER (consultant d'entreprise qui avait déjà officié en 1981-82 dans la sphère AUROUX, PRADERIE, Martine AUBRY...) (1).

La motivation avancée de cette commande : "une sous représentation du personnel dans les PME est préjudiciable à la qualité du dialogue social dans notre pays".

Il est inutile de revenir sur le constat fait par BELIER. Il tient en une phrase qui renvoie dos à dos les partenaires : hostilité patronale et faiblesse syndicale. Or, nous avons démontré que l'absence de constat réel donne la dimension de l'escroquerie.

1) Sur la méthode

BELIER considère "qu'un consensus est impossible à trouver aujourd'hui" mais que l'ordre public social étant visé, il faut en débattre au Parlement et entre partenaires sociaux. Mais la loi seule ne serait pas efficace, il faudrait seulement qu'elle définisse le cadre et les principes des négociations à engager.

Après une nouvelle concertation sous les auspices du Ministre, un projet de loi donnant le cadre et les orientations d'un modèle spécifique de représentation des salariés dans les PME serait préparé pour la rentrée.

Le principe et les seuils de la représentation actuelle seraient maintenus mais la nouvelle formule serait utilisée à titre "subsidaire" (selon le "Petit Robert", du latin : *subsidiarius* "de réserve" de troupes, qui constitue un élément accessoire, qui doit venir à l'appui d'une chose plus importante).

La distinction dans le droit syndical actuel entre fonction de représentation et fonction de négociation serait préservée. Des aménagements de détail des textes de 1982 permettraient de limiter les effets négatifs d'interprétations jurisprudentielles.

2) Les grandes innovations

Elles seraient les suivantes :

- l'unification des instances de représentation élues (DP, CE, CHSCT)

- la simplification du fonctionnement de cette nouvelle instance. Cela après négociations par

branches professionnelles et extension des accords, voire élargissement.

- la mise en place d'instances paritaires externes de niveau et de champ d'application et de compétence diversifiés selon les résultats des négociations.

Ces nouvelles formules de représentation concerneraient à la fois les salariés des entreprises dans lesquelles la législation actuelle n'est pas appliquée et les salariés des entreprises non assujettis (les 3 millions de salariés des entreprises de moins de 10 salariés).

Notons l'affirmation forte de BELIER : "Le ministre du Travail devrait en effet disposer d'un pouvoir d'intervention réglementaire, à définir, pour assurer l'extension des modes de représentation envisagés au bénéfice des salariés des plus petites entreprises dans les secteurs où l'échec ou l'absence de négociation créent des déséquilibres, au regard de branches plus directement concernés par les simplifications".

Cet ensemble serait lancé à titre expérimental et révisable cinq ans après (un peu comme le droit d'expression directe et collectif).

3) Autre volet de la démarche

Le système de la fusion-simplification des instances actuelles (jusqu'à l'effectif de 200 salariés) serait lié par la négociation à la mise en place d'instances paritaires locales et si la négociation en dispose ainsi, les instances paritaires pourront être aussi "ouvertes" aux salariés de la branche disposant d'institutions représentatives classiques ou simplifiées.

La nouvelle instance fusionnée et simplifiée correspondrait au nombre de titulaires du CE actuel avec le crédit d'heures actuel (les autres seraient basculés en partie par mutualisation vers les instances paritaires) ;

Les compétences et les moyens résulteraient de la fusion mais les obligations d'information de l'employeur seraient allégées ;

Une réunion normale tous les deux mois, l'élection ayant lieu tous les deux ans.

Les instances paritaires de branche auraient une mission large fixée par la loi mais la négociation pourrait élargir cette compétence à toutes les réclamations individuelles ou collectives portant tant sur l'application de droits légaux ou conventionnels que sur le contrat de travail. Leurs fonctions pourraient être d'interpréter, de concilier, d'intervenir et même d'effectuer des contrôles d'application des normes.

Autre compétence qui permettrait de répondre à un des objectifs essentiels de la réforme : - la possibilité pour ces instances de négocier et de conclure des accords, notamment en matière d'aménagement du temps de travail et qui concernerait les entreprises dépourvues de présence syndicale mais où existerait néanmoins une instance de représentation du personnel.

Voilà donc l'essentiel du dispositif proposé avec une constante : la quasi réservation du bénéfice de ces procédures et institutions aux seuls organisations syndicales signataires.

CONSEQUENCES ET ENJEUX

En première remarque préliminaire, il y a un constat de quasi évidence en deux termes :

1. Sans faire de procès d'intention, ces propositions de réformes ne viennent pas des besoins des salariés et encore moins des organisations

syndicales, mais des mêmes qui ont toujours tout fait pour éviter toute forme d'expression et de représentation réelles des salariés, qui les ont mêmes combattues avec constance.

2. Les droits collectifs actuels concédés comme compromis dans le système capitaliste même en crise sont insupportables au patronat dans la phase actuelle de cette crise avec ses mutations spécifiques.

Deuxième remarque ces projets sont à intégrer dans un ensemble de textes de réformes et de stratégies politiques et sociales aussi variées que les réformes de statut et la "modernisation" de la fonction publique, la réforme du Code Pénal, la gestion prévisionnelle de l'emploi, la médiation, la "recomposition syndicale" et politique, le remodelage de la société.

Mais il serait vain et présomptueux de tenter une articulation fine de cet ensemble.

Troisième remarque l'objet de ces réformes est suffisamment vaste et situé au cœur même de tout ce qui fait le mouvement syndical et ses droits originaux en France pour qu'on se limite à la mesure des conséquences et des enjeux pour ne pas risquer de rester dans des généralités "langue de bois".

1) A quel stade en est-on des projets ?

La commande passée à BELIER date d'août 1989. Son rapport a été publié avec beaucoup d'écho à partir du début mars 90. Cela fait déjà trois mois. Les projets de loi sont annoncés pour l'automne 90.

Nous savons que déjà les services du Ministère (D.R.T. et Cabinet) travaillent différentes modifications du Code du Travail.

Le rapporteur de la proposition de loi sur le conseiller du salarié a présenté longuement le rapport BELIER devant la commission des Affaires-Culturelles, Sociales et Familiales de l'Assemblée Nationale début mai et annoncé le projet de loi comme étant la solution à la sous-représentation des salariés dans les P.M.E.

Les colloques universitaires, ministériels, patronaux ou mixtes se succèdent sur cette question avec le souci de comparer le système français avec les systèmes européens voisins - les milieux universitaires dit de gauche sont très sensibles et "séduits" par la simplification, voire la fin du système français dualiste de représentation du personnel et de représentation syndicale des intérêts des salariés. Cela est très significatif, notamment à l'Université de NANTERRE ou de LYON très proches du pouvoir.

Les consultations, si consultations il y a, vont commencer très vite début juillet.

2) L'analyse critique des projets par la CGT est déjà bien avancée

Ce n'est pas la partie la plus difficile parce que nous bénéficions des réflexions déjà faites sur nos pratiques critiquables et sur les projets de conseil d'entreprise du C.J.D.

L'institution nouvelle BELIER fusionnée et simplifiée ressemble à s'y méprendre au conseil d'entreprise du C.J.D.

Les instances paritaires locales ou de branche font apparaître en grand tous les défauts de "l'externalisation" des mandats syndicaux.

Ce qui est plus difficile à mesurer, c'est la modification profonde de tout le système de

ntation des salariés et de la négociation

réunion du Bureau du Secteur, le 21 juin 1990.

représentation du personnel et de négociation collective et donc d'activité syndicale qui résulterait de "l'articulation substitution des deux éléments du projet.

Mais bêtement, on voit mal comment deux maladies cumulées produiraient le salut - on peut toujours rêver.

3) C'est l'existence même d'une réelle représentation bien qu'imparfaite du personnel qui est en cause

Toute l'histoire et l'expérience du mouvement ouvrier prouvent que jamais le patronat ne tolère sans la combattre une quelconque représentation du personnel un tant soit peu indépendante. Les statistiques de licenciement d'élus montrent clairement qu'il élimine aussi massivement les élus non syndiqués parce qu'ils sont tant bien que mal mandatés par les salariés dans le cadre de lois qui lui ont été imposées, que les syndiqués.

L'indépendance des I.R.P. ne peut provenir que de la loi imposée, elle n'est que renforcée et vivifiée par l'organisation syndicale disposant elle aussi de droits.

Des institutions convenues, admises par le patronat, peuvent exister, jouer un rôle, mais il s'agira de formules patronales de gestion des ressources humaines comme les cercles de qualité. Et l'on sait aussi comment le patronat jette ses propres créations quand elles prennent une tournure un peu gênante. Cela a été le sort de nombreux cercles de qualité !

C'est pourquoi d'ailleurs BELIER et le Ministre invoquent la notion d'ordre public social pour aussitôt la dénaturer en faisant croire qu'il suffit que le Parlement passe la main au tout négociable pour qu'il y ait un nouvel ordre public social, alors qu'il s'agit de la négation même de ce principe qui existe pour corriger les inégalités fondamentales.

4) Le détail des propositions

1. L'instance nouvelle fusionnée et simplifiée ressemble donc à la formule du conseil d'entreprise. Tous les défauts y sont :

- cumul des mandats sur quelques-uns
- réduction des crédits d'heures
- confusion des attributions sans moyen
- allègement considérable des obligations patronales d'information
- espacement des réunions
- combinaisons très défavorables des collègues et des sièges
- disparition de la spécialisation de chaque institution (D.P., C.E., C.H.S.C.T.) et donc des relais originaux avec les salariés
- accentuation de la délégation de pouvoir.

Dans chaque entreprise, le nombre des mandats et des protections est divisé par trois. Mais globalement, sont visés des centaines de milliers de mandats et d'hommes relais entre les salariés et les structures professionnelles et inter-professionnelles des syndicats.

On pourra se reporter à ce sujet à l'article du COURRIER des PRUD'HOMMES (2) joint en annexe qui lui-même donne les références d'un dossier très riche publié par la revue des comités d'entreprises (R.C.E.), et d'une étude de la R.P.D.S.

De même, à propos du constat et de nos responsabilités syndicales en la matière déjà évo-

quées dans la deuxième partie de cet exposé, on peut voir avec quel cynisme les initiateurs de ces projets cherchent à aggraver les difficultés rencontrées.

2. Les instances paritaires nouvelles indépendamment du flou entretenu sur leur composition et leur mission, leur mode de désignation (nommées ou élues) appellent les critiques suivantes :

- La première caractéristique est à l'opposé des besoins des salariés, c'est : **l'externalisation accentuée du syndicalisme** et donc l'éloignement par rapport au salarié et au lieu de l'exploitation, de son responsable direct, du collectif de solidarité, du rapport de force.

- **La deuxième critique** c'est la transformation des salariés en clients, **futurs assistés** quémandeurs auprès d'une institution sociale de plus à l'image des conseils de prud'hommes ou des COTOREP, commission ASSEDEC...

- **Le paritarisme** est illusoire même s'il était pondéré. Il accentue les effets de la division syndicale toujours au profit du patronat.

- Les instances paritaires **désresponsabilisent** à la fois les militants qui n'ont que peu de comptes à rendre à leurs mandants très dispersés, et les patrons qui s'abritent derrière les interprétations floues, les recommandations vagues ou les excès de la brebis la plus galeuse qu'ils ont le chic de créer quand elle n'existe pas.

- **Le vague sur les missions et la compétence permet d'imaginer le pire**. Mais il est déjà annoncé pour partie clairement.

- Ces commissions auraient pour mission de signer des accords d'A.T.T. pour les entreprises dépourvues de présence syndicale. **L'aveu est là dans toute sa brutalité !** avec toutes les conséquences pour les conditions de travail des salariés et pour le mouvement syndical dans son ensemble, contre qui les salariés ainsi flexibilisés auraient raison de s'insurger ! et pourquoi s'arrêterait-on à ce seul domaine !

- Les autres missions d'interprétations, de conciliations, de contrôles visent autant **les conseils de prud'hommes que l'inspection du travail**, et l'on mesure mal l'étendue des dégâts.

3. Le jeu de transfert entre les institutions représentatives du personnel actuelles, les instances simplifiées et les commissions paritaires.

- Il est certain que tous les défauts des pratiques que nous critiquons dans nos rangs seront exploités pour tirer vers la représentation minimale ce système articulé et souple : le caractère subsidiaire se dilue dans ce fleuve court et tranquille.

Les institutions actuelles iraient vers l'instance simplifiée et les instances simplifiées vers les commissions paritaires, véritables institutions bureaucratiques décollées des entreprises et de la diversité des personnes et des pratiques donnant toute sa chance à la concurrence syndicale de candidats de toutes origines, plus difficilement réunis dans une même entreprise.

- La négociation, monopole syndical, même dans les conditions critiquables actuelles se verrait confiée localement à des ensembles composites, mi désignés, mi élus, échappant aux organisations syndicales indépendantes, avec des représentants ne devant rendre compte de leur signature à personne.

Rappelons que l'ensemble du dispositif vise les entreprises de moins de 200 salariés.

5) L'ENJEU

Une note récente du Ministre du travail énonce clairement les objectifs : changer les pratiques

rigides des rapports sociaux, adapter le syndicalisme aux mutations décidées par le patronat, **réduire les syndicats à la fonction de négociation**.

Et l'on part de la faiblesse voulue et organisée du mouvement syndical pour faire encore plus courber l'échine à ceux qui résistent, comme on est parti du chômage organisé pour imposer la précarité et la liberté de licenciement, ou des retards dans l'investissement productif et moderne pour flexibiliser le plus de travailleurs et allonger la durée de travail des équipements vétustes.

Trois remarques sur l'enjeu : il convient de bien mesurer :

1. **"l'effet d'annonce"** du rapport BELIER comme la campagne du C.J.D. et le projet de loi avancé. Il joue un rôle d'anticipation dans un domaine où le patronat n'attendra pas la loi pour la mettre en pratique, où les commentateurs zélés diffuseront la nouvelle réforme, feront plancher associations parapatronales et instituts de formation à la gestion des entreprises.

2. Autre partie de l'enjeu : **"l'effet d'engrenage"**. Il y aura à coup sûr nivellement vers le bas à l'intérieur même du système prévu vers les droits moindres. Mais cet effet dépassera les frontières du dispositif "verrouillé" à la mode des lois AUROUX et des D.D.O.S. (3) qui ont suivi. Les entreprises de plus de 200 seront entraînées dans le système même si elles ne représentent qu'un pour cent des entreprises. Cela commencera par celles qui, grâce aux manœuvres, aux délits d'entrave à l'élection, n'ont pas de représentation syndicale. De bonnes âmes diront : l'instance unique c'est mieux que rien. Cette instance sera aussi tolérée dans les établissements de moins de 200, etc...

3. **l'approche de 1992 et l'effet d'entraînement**. Même si l'ignorance est quasi totale sur les dispositions communautaires et la diversité des systèmes syndicaux et de représentation du personnel dans les états membres, il est certain que le thème de la simplification séduira les innocents qui sont nombreux.

En conclusion provisoire, on le devine, l'enjeu de ces projets est historique, grave, mais pour cette raison même, existent aussi les forces attachées à ces acquis du mouvement ouvrier. Il nous est possible de les mettre en œuvre et de mettre en grande difficulté ceux là mêmes qui voudraient porter la responsabilité de les détruire.

Cela nous impose de **rester concrètement très près des besoins modernes des salariés**, d'être francs avec eux et retords avec nos adversaires, capables de propositions de droits nouveaux riches et d'actions diversifiées et très décentralisées. (4).

(1) "Partenaires" n° 4 - Mai 1990, revue du Ministre des Affaires Sociales y consacre trois pages.

(2) n° 34, 2^e trimestre 1988.

(3) Lois fourre-tout appelées "Diverses dispositions d'ordre social".

(4) Nous vous engageons à lire l'article de Roland METZ dans "LE PEUPLE" n° 1313 du 28 juin 1990 p. 33, et à relire l'article "Si ce n'était qu'un rapport" dans le précédent "COURRIER".

UNE URGENCE

LA première période de la convention 1990 fait apparaître un bilan intermédiaire de 49 stages réalisés par 37 U.D.

Ce résultat est à peu de choses près celui observé l'année dernière à la même époque.

En bref

• Fichiers de la police (Suite)

Le fichage des militants syndicaux - comme de bien d'autres personnes - étant devenu un "scandale ordinaire" de notre société (voir article dans Le Peuple du...), le Bureau Confédéral a invité les membres du Comité Confédéral National (Commissions exécutive confédérale, Secrétaires Généraux des Unions Départementales et des Fédérations) à réclamer la communication des informations figurant dans leur dossier aux Renseignements Généraux et à la Gendarmerie. C'est ce que la loi prévoit pour n'importe quel citoyen.

Ils ont donc simultanément au Préfet de leur Département et à la Commission Nationale Informatique et Libertés, celle-ci étant censée intervenir pour protéger les libertés des citoyens.

Plus d'un mois après ces démarches faites individuellement par chacun d'eux, aucun dirigeant national de la C.G.T. n'a pu savoir s'il figurait ou non sur les fichiers de la police, et, dans l'affirmative, quelles informations avaient été rassemblées sur leur personne.

Chaque Préfet saisi a fait une réponse type qui indique bien que des instructions leurs ont été données au plus haut niveau. Celles-ci renvoient nos camarades à la Commission Nationale.

Quand au président de ladite Commission, Monsieur Jacques Fauvet, il a pris ses attaches avec le Ministre de l'Intérieur, montrant ainsi avec quelle marge d'indépendance travaille cet organisme vis à vis du Gouvernement.

La lettre type est, en effet, ainsi rédigée : "A cet effet, j'ai pris contact avec Monsieur le Ministre de l'Intérieur". "Je ne manquerais pas de vous tenir informé..."

Faut-il ajouter beaucoup de commentaires : les dirigeants de la première organisation syndicale française se trouvent vraisemblablement tous fichés par la police avec des indications qu'il n'est pas exagéré de croire tendancieuses, voire tout à fait fantaisiste. Ils n'ont pas le droit de le savoir parce que ce genre de liste est assimilé à des fiches de suspects vis à vis de l'ordre public. Telle est notre démocratie.

N.B. - Tous les membres du C.C.N. n'ont pas encore accompli cette démarche. Il n'est pas trop tard pour l'entreprendre, car elle est nécessaire à la salubrité publique. Que tous se mettent en rapport avec Bernard Lacombe, secrétaire confédéral chargé de suivre le dossier.

Bien qu'appréciable, il témoigne d'un engagement encore timide de beaucoup d'U.D., dans la mise en œuvre dès les premiers mois de l'année, de leurs actions de formation.

Les besoins sont pourtant toujours pressants quelque soit la période de l'année et la matière ne manque pas d'être fournie par une actualité sociale, juridique et judiciaire féconde.

Les nombreuses réformes législatives et réglementaires en cours comme les atteintes portées aux droits et libertés, nourrissent la nécessité d'une formation permanente théorique et pratique du Conseiller Prud'homme qui nous ordonne l'organisation régulière de sessions adaptées à toutes les situations.

A PRÈS deux années, d'exercice du mandat, ponctuées d'actions de formation de type classique conçu pour dispenser une connaissance de base minimale indispensable, nos U.D. pourraient s'orienter, dès le deuxième semestre 1990, vers l'organisation systématique de sessions d'étude plus fréquentes.

Les définitions des contenus de ces formations peut faire appel à la consultation de futurs stagiaires dans le but de répondre davantage aux besoins nés de leur pratique de conseiller.

Des stages thématiques de 2 ou 3 jours, répétés régulièrement, peuvent être la formule des plans de formation des mois prochains.

PAR ailleurs, les efforts de participation aux stages d'approfondissement dits "nationaux ou supérieurs" ne vont pas se relâcher.

Ces formations sont dans la logique du "cursus" du conseiller qui acquiert par elles une assise plus grande des connaissances générales indispensables et partant, une plus grande maîtrise des problèmes qu'il a à résoudre dans ses fonctions juridictionnelles comme dans ses activités militantes proprement dites au sein du secteur Droits et Libertés et de son organisation.

Au plan de ces formations des évolutions sont à l'étude pour d'éventuelles déconcentrations des lieux de certains de ces stages vers des régions ou des bassins.

EN tout état de cause, c'est d'abord en amont, c'est-à-dire dans les U.D., que les premières conditions de la réussite de nos objectifs seront réalisées, par la mise en œuvre d'une politique de formation, qui suppose en premier lieu l'information, la sensibilisation et le recrutement organisé du plus grand nombre de conseillers possible.

ET puis, ce faisant, il nous faudra parler encore - pour agir - de l'insuffisance des moyens légaux affectés par les pouvoirs publics à la formation du conseiller, qu'ils soient ceux de sa durée ou de son financement...

J.C. LAM

Stages nationaux

PRUDIS

Nature	Dates	Lieux
REFERE	du 23 au 29 septembre	Courcelle
DROIT AU TRAVAIL	du 7 au 13 octobre	Sceaux
DROIT AU TRAVAIL	DU 18 novembre au 1 ^{er} déc.	Courcelle
EDUCATEURS (1)	du 2 au 15 Décembre	Strasbourg

L.D.A.J.

Nature	Dates	Lieux
DROITS ET LIBERTES	du 30 sept. au 13 octobre	Strasbourg
DEFENSEURS	du 9 au 15 décembre	Courcelle