



# e CGT rier

des conseillers prud'hommes et des responsables juridiques cgt

3<sup>e</sup> trimestre 1990

Prix : 6 F

Abonnement : 1 an 22 F

N° 43 (nouvelle série)

## Editorial

# Carte prud'homale charcutage et dégraissage

**M**oins de deux ans avant les élections pour le renouvellement des Conseillers Prud'hommes, le gouvernement envisage une révision de la carte prud'homale.

Une commission tripartite, administrations, organisations patronales, organisations syndicales, mise en place dans le cadre des travaux du Conseil Supérieur de la Prud'homie se penche sur le problème.

Sous l'impulsion des représentants des ministères appuyés par ceux du patronat, la commission s'est orientée vers le calcul de ratios à partir de l'activité actuelle des conseils appréciée sur la base du nombre d'affaires traitées et a entrepris de déterminer des seuils de rentabilité des conseils et des conseillers.

Le résultat du choix d'une telle méthodologie est conforme à l'objectif, adapter la carte prud'homale aux moyens disponibles dans le budget de la justice, faciliter la marginalisation des représentants du syndicalisme de classe.

Si les conclusions de la commission étaient retenues, on aboutirait à la disparition d'une soixantaine de conseils et à la suppression de près de 1800 conseillers. Les représentants de la CGT dans cette commission ont refusé cette logique et ont proposé une évaluation des besoins réels des salariés, la recherche de moyens pour réduire les inégalités d'accès au droit et à la justice, une véritable rénovation et modernisation du service public. Seuls sur ces positions, ils n'ont évidemment pas été écoutés, le danger est donc bien réel pour l'avenir de l'Insitution (voir page 4).

**N**otre combat pour la défense des prud'hommes passe par la défense et même la reconquête de garanties collectives pour tous les salariés. Le chômage massif et de longue durée, l'extension de toutes les formes de précarité, la mobilité imposée s'accompagnant de perte d'avantages acquis et de déqualification sont autant de facteurs qui réduisent les possibilités pour les travailleurs de faire valoir leurs droits devant la justice.

La lenteur des procédures, le coût de la justice ajoutent encore à la dissuasion.

Tout est loin d'être joué cependant, les injustices sont de plus en plus criantes, de plus en plus insupportables.

La carte des fermetures de conseils et des dégraissages dans les sections d'industrie donne une image assez ressemblante de la casse et de la restructuration de nos industries. Il n'est pas surprenant, et ce n'est pas un hasard non plus, que les suppressions

touchent particulièrement les secteurs où la CGT est bien implantée.

**L'**ensemble de ces éléments doivent nous permettre de rassembler large pour empêcher ce nouveau coup bas du gouvernement et du patronat.

Informez, unissez et agissez dans chaque conseil - notamment à l'occasion des prochaines assemblées générales - dans les entreprises et les localités, il n'y a pas de tâche plus urgente ; elle s'intègre parfaitement à la montée de la mobilisation et des luttes pour la défense des salaires, de l'emploi et des droits que l'on constate dans toutes les branches et toutes les régions.

**Denis TROUPENAT**

## SOMMAIRE

|   | Pages |
|---|-------|
| Editorial .....                                     | 1     |
| Acteurs syndicaux pour les salariés des P.M.E. .... | 2 & 3 |
| Carte prud'homale : alerte !                        | 4     |

## Le DROIT OUVRIER

*L'état de santé, élément de la vie privée du salarié ? (Sida - Secret médical - Emploi)*

par Daniel Joseph

Prix du n° : 47 F

Abonnez-vous

Prix militant : 415 F l'an

# ACTEURS SYNDICAUX POUR

C'est ainsi que le sénateur Jean-Pierre FOURCADE désigne les « *conseillers des salariés* » à l'entretien préalable institué par la loi du 2 Août 1989 et dont le statut serait un peu amélioré par une proposition de loi actuellement en discussion au Parlement.

Ce sénateur obtient du Ministre SOISSON la confirmation que la mission de ce conseiller sera strictement limitée à l'assistance à l'entretien préalable et rien de plus.

- Que s'est-il donc passé à ce sujet depuis le 2 Août 1989 (I)

- Que doit-on faire maintenant (II)

\* \* \*

## I - QUE S'EST-IL PASSÉ DEPUIS LE 2 AOÛT 1989

### 1. Quelques rappels brefs sont nécessaires

La loi du 13 Juillet 1973 a formalisé les conditions et les modalités du licenciement. Dans ce cadre, elle a ouvert au salarié convoqué à un entretien préalable au licenciement la faculté de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Sauf dans de rares exceptions, la pratique a montré qu'en fait, cette assistance ne fonctionnait que lorsque le salarié menacé pouvait faire appel à un militant syndical le plus souvent élu du personnel disposant d'un statut.

En l'absence de syndicat dans l'entreprise ou d'élus du personnel, la preuve a ainsi une fois de plus été apportée qu'un droit élémentaire reste théorique, inappliqué, à un moment pourtant où le salarié est particulièrement menacé. En l'absence de syndicat, la peur et l'isolement dominent.

C'est pourquoi la CGT se bat pour que les droits collectifs et syndicaux soient bien mieux respectés et les élus protégés, que les salariés puissent connaître les adresses et téléphones des organisations locales de la CGT et faire appel librement à un militant syndical en cas de difficulté.

Lors des débats qui ont précédé l'adoption de la loi SOISSON, un amendement parlementaire a été adopté pour corriger en extrême l'inégalité d'usage de ce droit selon qu'il y a ou non un syndicat ou des Institutions Représentatives du Personnel (I.R.P.) le texte complétant l'article L. 122-14 alinéa 2 du Code du Travail est ainsi rédigé :

« *Lorsqu'il n'y a pas d'I.R.P. dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix, inscrite sur une liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département après consultation des organisations représentatives visées à l'article L. 136-1 dans des conditions fixées par décret. Mention doit être faite de cette faculté dans la lettre de convocation prévue au premier alinéa du présent article* ».

Les débats parlementaires, le recours devant le Conseil Constitutionnel, puis les circulaires ministérielles et les retards et manœuvres administratives montrent à l'évidence que ce sont, contraints et forcés par la pression syndicale, que Ministre et Pouvoirs Publics ont concédé un début d'application.

**2. Pour le Ministre, l'assistant du salarié doit être un aimable fonctionnaire** en retraite bénévole, qui expliquera au salarié que c'est dans l'intérêt de l'entreprise

qu'il est licencié et à l'employeur qu'il vaut mieux respecter procédure et indemnité pour éviter un litige prud'homal ou une crispation du salarié. Bref, faire passer en douceur le licenciement, c'est-à-dire organiser à la petite semaine dans les P.M.E. le leurre de la gestion prévisionnelle organisée en masse dans les grandes entreprises.

Il s'agissait de créer à l'extérieur de l'entreprise un assistant de plus, une médiation amiable alors que les salariés ont besoin de droits pour s'organiser et se défendre à l'intérieur des entreprises.

Les tentatives nombreuses et presque toutes avortées des directeurs départementaux du travail et des préfets de trouver diverses personnalités neutres, conciliateurs, voire de choisir certains syndiqués à profil bien particulier contre l'avis des organisations syndicales, montrent la réticence tenace de l'administration à admettre un principe fondamental que la CGT (mais aussi les autres confédérations) rappelait :

« *Défendre les salariés, c'est un rôle exclusif des organisations syndicales représentatives* ».

C'est avec cette position et par souci d'être présents et actifs aux côtés des salariés inorganisés que nous avons décidé de devancer l'administration en présentant des listes de militants nombreux et bien ancrés dans la vie syndicale. Les UD et les UL ont d'ailleurs bien compris l'intérêt qu'il y avait à contraindre l'administration à faire figurer sur les listes des camarades qui, ainsi, répondront à un besoin des salariés dans chaque localité et qui seront autant de points de rencontre avec la CGT, de contacts possibles pour organiser les salariés d'entreprises souvent importantes. Cette possibilité d'organisation étant bien sûr le moyen de défense le plus efficace pour faire respecter les droits, contrer l'arbitraire des licenciements économiques et autres.

### 3. Les initiatives des UD ont été payantes

dans de nombreux cas, notamment quand des listes larges professionnellement et bien localisées ont été proposées à l'administration et rendues publiques, quand on a exigé le respect de la démocratie, la proportionnelle, la mention de l'appartenance syndicale et quand, en outre, on a réclamé des moyens pour que l'assistant puisse exercer son mandat et que ce droit ne reste pas lettre morte. Des exceptions dues à la myopie locale des représentants de l'administration font que certaines listes sont squelettiques et inopérantes.

La palme revient aux autorités de Seine Maritime qui, sous le prétexte que seule la CGT (par ailleurs majoritaire) avait présenté une liste fournie de 70 militants, n'a retenu en tout et pour tout que 12 anciens fonctionnaires ou magistrats qui n'ont rien à voir avec la défense des salariés.

Le bilan provisoire présenté par le Ministre indique qu'il y a 2.400 personnes sur les listes établies dans 94 départements, soit 26 par département, et qu'à 95 %, il s'agit de militants présentés par les organisations syndicales et le plus souvent de salariés en activité et non pas de retraités.

Les députés initiateurs de la proposition de loi et le Ministre du Travail reconnaissent que c'est la situation ainsi créée qui les a contraint de prévoir des modalités élémentaires garantissant un peu mieux la mission.

C'est maintenant de la situation présente qu'il convient de parler.

## II - QUE DOIT-ON FAIRE MAINTENANT ?

C'est en tenant compte à la fois du texte en cours d'adoption au Parlement, de notre expérience et des possibilités ouvertes que l'on doit à nouveau prendre des initiatives qui peuvent rapporter.

### 1. La proposition de loi actuellement

en lecture définitive à l'Assemblée Nationale ne répond pas à nos demandes sur des points essentiels, comment s'en étonner : les listes ne sont pas établies sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives, mais après consultation des organisations représentatives visées à l'article L. 136-1 (c'est-à-dire syndicales et patronales !).

- le nouveau statut n'est pas accordé à ceux que nous appelons les défenseurs syndicaux qui continueront donc de « bricoler » avec les moyens du bord, devant les Conseils de Prud'hommes.

- une obligation de secret est imposée et son non respect pourra être sanctionné par une arbitraire radiation de la liste par le Préfet.

- enfin, autre concession à la droite et au patronat, les conseillers prud'hommes en activité ne pourront figurer sur les listes alors qu'ils peuvent être actuellement défenseurs syndicaux dans les sections du conseil autres que la leur !

Voilà les insuffisances et les restrictions.

Ce sera à nous de créer les conditions pour une assistance réelle des salariés en utilisant au-delà de la lettre ce texte de loi qui prévoit par ailleurs :

1. que l'assistant aura pour nom « le conseiller du salarié »,

2. 15 heures par mois d'autorisation d'absence payées et comptées comme temps de travail par l'employeur qui sera indemnisé par l'Etat,

3. l'indemnisation des frais de déplacement,

4. la protection (identique à celle des conseillers prud'hommes),

5. 2 semaines de formation imputées sur le congé de formation économique et sociale,

6. des sanctions pénales pour délit d'entrave à l'exercice de cette fonction,

7. un délai minimum entre la convocation à l'entretien et l'envoi de la lettre de licenciement (ces délais font encore l'objet de négociations de bouts de chandelles),

8. que le tout est à la charge de l'Etat.

Voilà résumé l'ensemble des dispositions positives et négatives (il ne faut pas rêver) avec lesquelles il est de notre responsabilité d'aider les salariés à se défendre au-delà des quelques jours qui sépareront l'envoi de la convocation à l'entretien préalable et la probabilité de leur licenciement.

### 2. Cela vaut-il le coup d'investir dans ces nouveaux mandats

Il suffirait d'écouter ou de lire ce qu'en disent les représentants du patronat et de voir les concessions faites successivement par les initiateurs de loi et le Ministre du Travail pour se convaincre que cela vaut la peine d'essayer. Certains d'entre eux n'hésitent pas à dire que cela va à l'encontre des propositions de revoir tout le système de représentation des salariés préconisées par les projets BELIER-SOISSON. Le Ministre du Travail s'est d'ailleurs engagé à présenter au Parlement dès la session du printemps 91 un projet de loi encadrant cette réforme d'ensemble dont l'essentiel est voué à la négociation (sur cette

# R LES SALARIÉS DES P.M.E.

**grave question**, on se référera notamment à l'article paru dans LE PEUPLE n° 1313 p. 33 de Roland METZ, à l'important dossier envoyé le 27 juillet aux UD par le Bureau Confédéral et à l'article de Pascal RENNES dans le DROIT OUVRIER de Septembre 1990, pages 329 à 350).

- Quelques évaluations chiffrées méritent attention.

Il y a 7 à 800.000 licenciements par an dont probablement une bonne moitié proviennent d'entreprises sans I.R.P., c'est-à-dire dans lesquelles les salariés individuellement et souvent collectivement n'ont aucun recours préventifs depuis la suppression du contrôle de l'emploi par l'administration. Et cela dans des entreprises petites mais aussi dans de beaucoup plus grandes.

Il s'agit donc de centaines de milliers de salariés qui ont besoin d'être défendus et qui pourront trouver pour cela des militants CGT efficaces.

Il s'agit de dizaines de milliers de rencontres, de liens noués avec une organisation syndicale, là où existent des « déserts syndicaux » mais où, néanmoins, un ou des salariés feront appel avec confiance et espoir à un militant CGT figurant en tant que tel (avec cette étiquette !) sur les listes départementales.

Si les résultats des élections prud'homales sont pris comme référence, ce qui serait simple justice (mais là comme ailleurs il faudra aider l'administration à respecter le suffrage universel) et si l'on parvient à faire établir des listes avec un nombre suffisant de conseillers, c'est un bon millier de militants CGT qui auront cette responsabilité nouvelle d'être aux côtés de salariés en difficultés avant tout **pour les aider à se prendre en charge eux-mêmes**.

On le voit bien, s'il y a parrainage, ce ne sera pas abstrait, volontariste, mais à partir d'un besoin concret d'un et souvent très vite de plusieurs salariés.

**3. Il est question en premier lieu de la lutte pour l'emploi** dans les PME. Or, tout montre que les salariés attendent que les syndicats s'occupent beaucoup plus de l'emploi, de leur emploi et le « conseiller » CGT du salarié devra avant, pendant et après l'entretien préalable aider d'abord à préserver cet ou ces emplois bien concrets. A l'évidence, aucune illusion ne sera entretenue mais combien fructueuse peut être dans une localité ou une entreprise une avancée sur cette question décisive.

Cela consistera à défendre les salariés contre le pouvoir discrétionnaire en matière disciplinaire et à contester les choix économiques patronaux. Les employeurs cherchent à tout prix à éviter la confrontation avec le salarié menacé de licenciement et redoutent sa présence dans l'entreprise. C'est pourquoi le plus souvent ils dispensent de préavis. Cet éloignement de l'entreprise n'est pas possible pendant la courte phase qui précède l'envoi de la lettre de licenciement.

Il n'est donc pas question d'une défense juridique étroite limitée à la procédure de licenciement et au calcul des indemnités dues. En effet, si le rôle des conseillers aboutit à faire « régulariser » le licenciement par l'employeur, ce ne sera pas un exploit, le patron s'en tirera à très bon compte et le sala-

rié ne pourra que plus difficilement contester les motifs par la suite. Les militants CGT ne seront pas là pour faire passer la pilule mais pour faire renoncer au licenciement.

## 4. Autre préoccupation

Il est certain qu'un licenciement même individuel disciplinaire dans une entreprise fera émerger une série de difficultés touchant de nombreux salariés, par exemple des modifications des conditions de travail, le remplacement par des emplois précaires, des mesures de flexibilité, etc... Autant d'éléments qui pourront être pris en compte syndicalement et de façon collective. Les expériences relatées ici et là le montrent, l'assistance à l'entretien préalable est la source de potentialités non négligeables d'organisation des salariés. Le patronat l'a bien compris. S'il ferraille avec autant de vigueur contre ce droit élémentaire, *- être assisté quand on est menacé de licenciement -* c'est parce qu'il refuse tout contact entre les salariés et l'organisation syndicale, autre droit fondamental.

A nous de donner une vie réelle à ces deux droits.

Plus concrètement, cela veut dire que **la préparation de l'entretien** préalable avec le salarié sera aussi décisif que l'entretien lui-même. Cette préparation permettra de connaître l'entreprise, les problèmes des salariés et d'aider le salarié menacé à être beaucoup plus actif dans sa démarche et moins assisté, plus lucide sur les moyens à mettre en œuvre pour préserver son emploi, ses droits. Cette préparation dans de nombreux cas nécessitera de mettre l'UL ou l'UD dans le coup parce que des intérêts collectifs apparaîtront tout de suite et que l'affaire ne pourra se limiter à l'apport limité du conseiller du salarié.

## 5. Cela pose la question concrète du choix des militants

de la CGT qui devront assurer cette fonction. Cela devrait concerner 10 à 20 militants par département. Bien sûr, la qualité la meilleure, c'est l'implication dans la CGT, son syndicat, et son UL ou son UD. Les connaissances juridiques ne sont pas indispensables et la formation pourra aider rapidement à combler quelques lacunes, à contester sérieusement l'argumentation patronale en matière économique. Des militants du bureau de l'UL ou des camarades qui n'ont pas de mandats pourront être désignés et ainsi bénéficier d'une protection ; mais il n'est pas souhaitable que les secrétaires d'UL soient eux-mêmes trop pris par ce travail, même s'il peut être utile qu'ils figurent sur les listes. Le fait que certains camarades permanents soient salariés de structures n'excédant la plupart du temps pas 11 salariés ne les empêche pas de figurer sur les listes. En effet, la proposition de loi n'empêche pas qu'ils soient désignés et même indemnisés. La seule restriction à la désignation d'un salarié d'une entreprise de moins de onze salariés, c'est que son employeur n'est pas contraint de l'autoriser à s'absenter 15 heures par mois.

Faire désigner de nombreux militants permettra de mieux aiguiller les salariés selon les cas, d'éviter l'indisponibilité de tel ou tel, et les temps de déplacements souvent longs et inutiles - les 15 heures mensuelles réparties sur peu de militants ne suffiraient à assurer qu'un faible nombre de cas. Mais de cela, l'administration n'est pas encore convaincue dans un certain nombre de départements.

**6. Les démarches en direction de l'administration** doivent être très offensives. On l'a vu, c'est vraiment à contre cœur que cette petite réforme est concédée. Aussi, **il faut s'attendre à ce que les pressions patronales s'accroissent**. Déjà, certains poussent des hauts cris contre la sureprésentation d'une organisation syndicale (sans indiquer laquelle d'ailleurs).

Nous devons revendiquer que soit retenu un nombre de militants correspondant au minimum à notre audience dans le département, mais aussi en nombre suffisant pour qu'ils soient efficaces, et le fait que d'autres organisations n'en proposent pas ou peu, ne doit pas conduire à l'aberration de certaines listes ridicules en nombre.

La publication des propositions dans la presse locale et la presse syndicale (y compris dans les grandes entreprises, les salariés ont des parents, amis...) sera payante et l'affichage des listes sera exigée dans divers lieux publics : Prud'hommes, Inspection du Travail, ANPE, Mairies, Foyers de jeunes travailleurs, ASSEDIC.

Il n'est pas nécessaire d'attendre que le Ministre établisse décrets et circulaires. Nous l'avons vu, ce sont nos démarches préalables qui conditionnent beaucoup le contenu de textes et le comportement de l'administration.

Dans un certain nombre de départements, l'administration a grossièrement manœuvré, soit pour écarter les militants syndicaux ou pour faire d'autres choix de "personnalités" non syndicales ou même pour choisir sciemment tel syndiqué non présenté, il faudra être très clair et demander très publiquement le retrait de ces listes aussi scandaleuses qu'inutiles pour les salariés en difficultés.

Dans quelques départements, au contraire, ce sont des comportements étroits de notre part qui nous obligent à voir plus grand pour faire désigner beaucoup de militants bien répartis dans les localités au lieu de s'en tenir à un ou deux responsables syndicaux so-disant "très capables et très sûrs".

**7. En conclusion**, retenons que ces "conseillers" seront en fait des militants syndicaux avec un mandat **à la fois spécialisé** :

aider un salarié particulier à conserver son emploi et ses droits  
**mais aussi habituel** : contribuer à l'organisation des salariés et à leur défense là où il n'y a pas de syndicat, c'est-à-dire dans de très nombreuses entreprises ou localités.

Prendre les devant comme beaucoup d'UD l'ont déjà fait, c'est le meilleur moyen de colorer correctement l'application de ce droit. C'est aussi un point d'appui pour en conquérir d'autres et notamment tous les moyens qui permettraient aux salariés des P.M.E. d'être informés sur leurs droits, de contacter une organisation syndicale, d'élire des délégués...

Veiller à ce que ces militants soient constamment liés à l'activité syndicale des UL et des UD sera primordial. Les laisser dans la "nature" serait aussi préjudiciable aux salariés eux-mêmes, qu'à ces militants et à la CGT.

Alors, qu'il s'agisse bien d'acteurs syndicaux pour les salariés des PME, cela fera plaisir à Monsieur FOURCADE et ses amis.

**Pascal RENNES**

# C A R T E P R U D ' H O M M A L E

## ALERTE !

Conformément aux dispositions du Code du Travail, une révision de la carte prud'homale va s'engager en vue des élections de 1992.

Le Conseil Supérieur de la Prud'homie doit être consulté pour avis, au terme de l'ensemble des consultations légales des organisations syndicales, professionnelles, des chambres consulaires et des pouvoirs publics (Conseil Général et Conseil Municipal), du 1<sup>er</sup> Président de la Cour d'Appel et Conseils de Prud'hommes intéressés ; il a créé en son sein, un groupe de réflexion sur la portée des modifications à intervenir.

Au cours de ses diverses réunions auxquelles assistaient les représentants du Ministère du Travail, de la Justice et de l'Agriculture, plusieurs questions ont été abordées.

Les deux plus importantes concernent la création, la suppression ou le transfert du siège de Conseils de Prud'hommes et enfin, l'augmentation ou la diminution du nombre de conseillers prud'hommes.

D'entrée de jeu, les Ministères ont fait état des critères qui devraient déterminer les prises de position des "partenaires sociaux".

Ces critères étaient apparemment multiples. Il s'avère cependant, au fur et à mesure du développement des travaux, qu'un seul critère est véritablement retenu.

En ce qui concerne la création ou la suppression c'est celui du nombre d'affaires effectivement traitées en un conseil dans le courant d'une année judiciaire. Le premier chiffre qui semblait retenu est celui de la suppression des Conseils traitant moins de 100 affaires par an. Il semble aujourd'hui qu'un nouveau chiffre apparaisse, celui de 130 affaires par an.

La seule réserve observée étant l'obligation d'avoir au minimum un conseil de prud'hommes à l'échelle du département.

En ce qui concerne le nombre de conseillers, là aussi, la notion de productivité entre en ligne de compte. En partant de l'idée qu'un conseiller prud'hommes peut traiter environ 20 affaires par an - 15 pour la section encadrement - on aboutit à diviser le nombre d'affaires inscrites au rôle dans une section par le chiffre considéré pour obtenir un nombre de conseillers théoriques.

Nous devons ajouter que pour la section Agriculture, le nombre de conseillers par éléments est ramené à 3.

Ces diverses mesures envisagées - telles qu'elles résultent en l'état actuel des discussions et considérations politiques doivent faire l'objet d'un examen attentif par chaque Union Départementale en lien avec les élus C.G.T.

La réfutation motivée des projets gouvernementaux est indispensable. Ce sont, en définitive, les besoins des travailleurs d'une justice proche, l'importance sociale du Conseil, le refus de s'inscrire dans une démarche de désertification, le rejet des critères de coût, la défense de l'institution et une démarche démocratique privilégiant le niveau local, qui sont importantes.

Les consultations officielles sur le terrain n'ont pas encore commencé.

Il faut déjà s'y préparer, populariser la position de la C.G.T. Les démarches auprès des élus et autorités locales sont un volet de notre action comme les prochaines A.G. des Conseils.

### MODIFICATION DES EFFECTIFS DES CONSEILS

|                                | en +         | en -           | au total       |
|--------------------------------|--------------|----------------|----------------|
| 1 - Section agriculture        | NEANT        | - 166          | - 166          |
| 2 - Section commerce           | + 182        | - 362          | - 180          |
| 3 - Section activités diverses | + 82         | - 220          | - 138          |
| 4 - Section encadrement        | + 128        | - 198          | - 70           |
| 5 - Section Industrie          | + 54         | - 1.266        | - 1.212        |
| <b>TOTAUX</b>                  | <b>+ 446</b> | <b>- 2.212</b> | <b>- 1.766</b> |

conseillers

### MODIFICATION DES EFFECTIFS PAR RESSORT DE COUR D'APPEL

(\* conseil supprimé)

- 1) AGEN : - 38 \* Figeac (- 32), Agen (- 6) ;
- 2) AIX EN PROVENCE : + 32 Nice (+ 18), Aix (+ 2), Martigues (+ 2), Marseille (+ 18), Salon (- 2), Arles (- 6), Draguignan (- 2), Toulon (+ 2)
- 3) AMIENS : - 118 Channy (- 6), Beauvais (- 4), Hirson (- 8), Compiègne (- 10), Laon (- 8), Creil (- 12), St-Quentin (- 12), Abbeville (- 2), Château-Thierry (- 6), \* Frisille Esc. (- 3), Soissons (- 10), Amiens (- 4), Peronne (- 2).
- 4) ANGERS : - 34 Angers (- 8), Cholet (- 10), Saumur (- 6), Laval (- 10).
- 5) BASTIA : - 6 Ajaccio (- 2), Bastia (- 4).
- 6) BESANÇON : - 56 Belfort (- 8), Dole (- 6), Besançon (- 24), St-Claude (- 6), Montbéliard (- 8), Vesoul (- 2).
- 7) BORDEAUX : - 10 Angoulême (- 2), Périgueux (- 6), Cognac (- 4), Bordeaux (+ 12), Bergerac (- 4), Libourne (- 6).
- 8) BOURGES : - 46 Bourges (- 2), \* Issoudun (- 28), Vierzon (- 2), Nevers (- 12), Châteauroux (- 2).
- 9) CAEN : - 72 Caen (- 12), Cherbourg (- 4), \* Falaise (- 30), Coutances (- 2), \* Vire (- 32), Alençon (- 4), Lisieux (- 6), Argentan (- 6), \* Trouville (- 4), Fiers (- 2), Avranches (- 2).
- 10) CHAMBERY : - 18 Chambéry (- 6), Annemasse (- 2), Annecy (- 4), Thonon (- 2), Bonneville (- 4).
- 11) COLMAR : - 140 \* Molsheim (- 32), Colmar (- 8), Saverne (- 10), \* Guebwiller (- 42), Haguenau (- 10), \* Sélestat (- 2), Schiltigheim (- 8), Altkirch (- 4), Strasbourg (- 2), Mulhouse (- 22).
- 12) DIJON : - 80 Dijon (- 10), Châlon-s/Saône (+ 2), Chaumont (- 4), Macon (- 2), St-Dizier (- 2), \* Le Creusot ou Montceau-les-Mines (- 32), \* Autun (- 32).
- 13) DOUAI : - 264 Fourmies (- 6), St-Omer (- 8), Cambrai (- 10), Maubeuge (- 30), \* Le Cateau (- 32), \* Caudry (- 38), Dunkerque (- 2), Douai (- 8), Armentières (- 4), \* Halluin (- 32), Haubourdin (- 4), Lannoy (- 6), Lille (+ 8), Roubaix (- 32), Tourcoing (- 24), Valenciennes (- 6), Boulogne (- 10), Bethune (- 2), Calais (- 16).
- 14) GRENOBLE : - 58 Montélimar (- 10), Bourgoin (- 2), Romans (- 8), La Tour du Pin (- 4), Valence (- 10), Grenoble (- 4), Gap (- 2), Voiron (- 4), \* St-Yriex (- 30).
- 15) LIMOGES : - 42 Brive (- 8), Tulle (- 4), \* St-Yriex (- 30).
- 16) LYON : 0 Bourg-en-Bresse (- 2), \* Rive de Gier (- 34), Oyonnax (- 6), St-Etienne (- 10), Montbrison (- 2), Givors (- 2), Roanne (- 12), Lyon (+ 76), \* Firminy (- 32), Villefranche (- 2).
- 17) METZ : - 28 Metz (+ 6), Sarreguemines (- 2), Sarrebourg (- 2), Thionville (- 22), Forbach (- 8).
- 18) MONTPELLIER : - 74 Carcassonne (- 4), \* Clermont (- 28), Narbonne (- 8), Montpellier (+ 4), Rodez (- 2), Sete (- 4), Bedarieux (- 4), Perpignan (+ 14), Beziers (- 14).
- 19) NANCY : - 66 Briey (- 6), Epinal (- 10), Longwy (- 6), Remiremont (- 2), Bar le Duc (- 4), \* Gerardmer (- 32), Verdun (- 4), St-Die (- 2).
- 20) NIMES : - 20 Aubenas (- 6), Avignon (- 2), Alès (- 10), Carpentras (- 2), Nîmes (- 6), Orange (- 4), Mende (- 2).
- 21) ORLEANS : - 32 Tours (- 2), Montargis (- 2), Blois (- 10), Orléans (- 14), Romorantin (- 4).
- 22) PARIS : + 36 Corbeil (- 4), Bobigny (+ 28), Longjumeau (+ 18), Créteil (+ 6), Fontainebleau (- 4), Auzerres (- 8), Meaux (+ 8), Sens (+ 8), Melun (- 2).
- 23) PAU : - 52 Dax (- 6), Pau (- 14), Bayonne (- 10), Tarbes (- 20), Oloron (- 2).
- 24) POITIERS : - 24 La Rochelle (- 2), Niort (- 8), Rochefort (- 2), La Roche-s/Yon (- 2), Thouars (- 2), Poitiers (- 8).
- 25) REIMS : - 118 Charleville (- 12), Châlons-s-M (- 4), \* Fournay (- 34), Epernay (- 4), \* Sedan (- 34), Reims (- 14), \* Romilly (- 4), Troyes (- 12).
- 26) RENNES : - 170 Guingamp (- 2), \* Vitré (- 32), St-Brieuc (- 12), St-Malo (- 4), Brest (- 16), Nantes (- 22), Morlaix (- 6), St-Nazaire (- 16), Quimper (- 10), Lorient (- 14), Rennes (- 26), Vannes (- 10).
- 27) RIOM : - 48 Vichy (- 12), Le Puy (- 6), Montluçon (- 10), Clermont-Fd (- 12), Moulins (- 2), Thiers (- 4), Aurillac (- 2).
- 28) ROUEN : - 72 Bernay (- 4), \* Fecamp (- 32), \* Pont Aud. (- 32), Lestaire (- 20), Evreux (- 8), Elbœuf (- 4), Louviers (- 2), Rouen (+ 4), Dieppe (- 6).
- 29) TOULOUSE : - 48 Foix (- 4), Castres (- 12), Toulouse (+ 14), \* Mazamet (- 32), St-Gaudens (- 2), Montauban (- 4), Albi (- 8).
- 30) VERSAILLES : - 98 Chartres (- 12), Montmorency (+ 2), Dreux (- 8), Cergy Pontoise (- 4), \* Chateaudun ou Nogent le R. (- 32), Mantes la J. (- 2), Boulogne Bill. (+ 2), Rambouillet (- 8), Nanterre (- 10), St-Germain (- 2), Argenteuil (- 4), Versailles (- 14), Poissy (- 6).
- 31) BASSE-TERRE : - 2.
- 32) FORT DE FRANCE : - 4.
- 33) SAINT-DENIS : + 4.
- 34) SAINT-PIERRE ET MIQUELON : 0.

TOTAL : - 1.766 conseillers

### LISTE DES CONSEILS DE PRUD'HOMMES DONT LA SUPPRESSION EST PROPOSEE

- FIGEAC (46)
- FRIVILLE-ESCARBOTIN (80)
- ISSOUDUN (36)
- FALAISE (14)
- TROUVILLE (14)
- VIRE (14)
- MOLSHEIM (67)
- SELESTAT (67)
- GUEBWILLER (68)
- AUTUN (71)
- MONTCEAU LES MINES (71)
- CAUDRY (59)
- LE CATEAU (59)
- HALLUIN (59)
- SAINT-YRIEX (87)
- RIVE DE GIER (24)
- CLERMONT L'HERAULT (34)
- GERARMER (88)
- FUMAY (08)
- SEDAN (08)
- VITRE (35)
- PONT-AUDEMER (27)
- FECAMP (76)
- MAZAMET (81)
- NOGENT LE ROTROU (28)