



e GOUT Gourrier

des conseillers prud'hommes et des responsables juridiques cgt

3^e trimestre 1993

Prix : 6 F

Abonnement : 1 an 22 F

N° 56 (nouvelle série)

Journées d'étude des 20 et 21 janvier 1994

LE ROLE DES MILITANTS LDAJ DANS LA LUTTE SYNDICALE

— rapport introductif de Denis Troupenat —

En préparant ces journées d'études du secteur, nous nous sommes interrogés sur l'appellation "journées d'étude". Nous avons craint que cela fasse réflexions théoriques en vase clos ; je crois néanmoins que la participation à ces journées, et les premières questions posées dès le début décembre, les documents préparatoires diffusés par le "Courrier des Prud'hommes", le dossier publié par "Repères" (en janvier) sont bien liés aux préoccupations des salariés et de nos organisations syndicales.

Pour lancer nos débats, je vous propose quelques réflexions sur la nature des demandes en matière de liberté, de droit et d'action juridique, la manière dont elles sont formulées et comment on y répond. Qui participe à cette réponse. On pourra également essayer de voir si l'on est bien capable d'identifier tous les besoins et ce qu'il faudrait mettre en oeuvre pour être en capacité de les satisfaire.

Sur le terrain, de manière très concrète, comment est-on saisi, comment intervient-on ?

**

Pour en rester à notre démarche syndicale constante, partons du salarié et d'une demande de défense de libertés individuelles dans l'entreprise. Cela commence au recrutement : les questionnaires, les tests contiennent souvent des atteintes à la vie privée, aux libertés individuelles ; l'employeur ne cherche pas seulement à déterminer l'adéquation entre la qualification professionnelle du candidat et celle requise pour occuper un emploi précis. Il cherche à connaître les opinions, les comportements. Ces informations vont être conservées et servir à un véritable fichage qui sera utilisé dans la gestion de la carrière. Il faut bien reconnaître que la situation actuelle de l'emploi n'incite pas le chômeur, à la recherche d'un travail, à refuser de répondre à des questions inadmissibles ou à

saisir le syndicat ou la justice. Cela confère à l'intervention syndicale sur ces questions une responsabilité plus grande. Les problèmes touchant au respect de la dignité des salariés sont souvent des ressorts importants de la mobilisation.

Dans le même ordre d'idée : - les exigences concernant l'apparence physique ou la tenue vestimentaire, les licenciements ou les discriminations pour raison de santé suscitent l'indignation et permettent l'organisation de riposte ;

- les atteintes à la liberté de circulation avec la généralisation des badges qui ne sont pas toujours justifiés par des raisons d'organisation de travail et de sécurité ;

- les écoutes téléphoniques, les surveillances vidéos détournées de leur objet ;

- les fouilles humiliantes encore pratiquées dans certaines entreprises ; d'une manière générale, nous retrouvons là tous les problèmes liés au règlement intérieur.

Sous une forme certes restrictive, la loi reconnaît aux employeurs le droit de restreindre les libertés individuelles. L'article L122-35 du Code du Travail dit que "le règlement intérieur ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché".

On touche bien là aux problèmes de la citoyenneté du salarié. Les libertés de circulation, d'opinion, d'expression, le respect de la vie privée sont garantis par l'Etat mais, dans les rapports privés existants entre l'employeur et le salarié, l'employeur se voit reconnaître le droit d'apporter des restrictions à ces libertés. Cela justifie, je crois, de persister dans notre rejet des règlements intérieurs mais cela nécessite aussi de nous battre pied à pied contre chaque disposition qui irait au-delà de ce que la Loi autorise.

Sous une approche juridique, nous touchons là à des problèmes de fond et nous pouvons peut-être donner un contenu revendicatif plus précis à la notion de citoyenneté dans l'entreprise. Il y a presque toujours un lien entre les sanctions individuelles pouvant aller jusqu'à la mise à pied, le licenciement et les règlements intérieurs.

**

Dans la recherche d'organisation d'une défense collective, de la manifestation, de la solidarité des autres salariés, comment utilise-t-on le recours devant le Conseil de Prud'hommes ? Quelle place tiennent les militants "LDAJ", conseillers ou défenseurs, dans l'élaboration d'une stratégie de défense ?

Au risque de choquer un peu, de paraître provocateur, je vais citer un cas pratique assez proche d'une affaire dont j'ai eu connaissance : un salarié est victime d'une mutation arbitraire parfaitement inadmissible et on doit organiser la lutte pour que l'employeur recule. Pour y parvenir faut-il que le salarié refuse de prendre son nouveau poste, ou faut-il qu'il prenne son poste et exige par la lutte son retour ? Il n'est, dans ce cas, sans doute pas inutile de demander son avis à un camarade ayant quelque expérience juridique. Parce que si le refus de la mutation conduit au licenciement, la bataille pour la réintégration, y compris sur le plan juridique, va être autrement compliquée que d'obtenir l'annulation de la mutation. Est-ce qu'on n'a pas ici ou là quelques batailles dites de principe ou éminemment politiques mal engagées d'un point de vue juridique et dont l'issue, à partir de là, a été plus qu'incertaine.

**

Nous sommes également confrontés aux atteintes aux libertés collectives avec sou-

(suite pages 2 et 3)

JOURNÉES D'ÉTUDE DU SECTEUR

Rapport d'ouverture (suite)

vent des conséquences individuelles. Un atelier va travailler sur le respect des libertés syndicales et la protection des militants. Je n'aborderais ces questions que sous des angles très particuliers qui intéressent nos secteurs et posent souvent de très sérieux problèmes au mouvement syndical. En premier lieu, je proposerais d'étudier quelques formes d'intervention de la justice dans les conflits du travail. L'exemple de Manufrance reste un cas exemplaire : des militants ayant choisi comme forme de lutte de gérer leur entreprise en coopérative ouvrière de production et de distribution pour sauver la production et l'emploi, sont condamnés pour abus de biens sociaux. On se rappelle que sur le plan juridique cela n'a pas été très simple de réfuter l'accusation ; ce n'est que parce qu'on a pu démontrer qu'il n'y avait pas intention délictueuse que le délit a été abandonné.

La liberté de choisir la forme de lutte, le droit de gérer une entreprise selon des critères différents restent mis en cause. Les lois du marché sont érigées en loi tout court et cela devient un délit de les transgresser.

Le recours à la justice au cours des conflits se diversifie : diverses formes d'atteintes à la liberté du travail, occupations, piquets de grève, poursuites pénales pour violence ou pour séquestration à l'occasion d'une exigence de négociation un peu serrée, poursuites en diffamation à propos de tracts divers, demandes de dommages et intérêts à la suite de conflits.

A cela, il faut ajouter que le nouveau Code Pénal avec l'instauration de la responsabilité pénale des personnes morales va ouvrir des perspectives nouvelles pour s'en prendre à l'organisation syndicale.

Les camarades de Saint-Étienne n'ont pu être condamnés au nom de la responsabilité collective ; par contre la C.G.T a été fortement mise en cause et l'Avocat général n'a pas caché que si le Code avait été applicable, il aurait été possible de la poursuivre en lui réclamant un montant de dommages et intérêts considérable.

Derrière toutes ces procédures, il y a la mise en cause du droit de se défendre, de la liberté de choisir les formes de lutte. Nous ne pouvons accepter que l'on examine les faits intervenus lors d'un conflit du travail avec les règles destinées à prévenir ou sanctionner la délinquance de droit commun. Pour autant, quand cela arrive, il y a quelques précautions à prendre. Il ne faut pas se rendre, par exemple, sans précaution à une convocation de la police. Si l'on est interrogé officiellement comme témoin, "le moins on en dit, le mieux on se porte". A l'extrême limite, en cas de garde à vue, on attend l'heure où la présence de l'avocat est maintenant possible.

Nous avons depuis longtemps l'habitude d'intervenir auprès de l'Inspection du Travail ; il apparaît de plus en plus nécessaire d'avoir également des relations avec le Procureur de la République. Nous avons ici ou là des expériences assez limitées. Pour

avoir une petite chance d'être efficace, il faudrait mettre quelques formes. Les Conseillers Prud'hommes, magistrats eux-mêmes, ont un savoir-faire avec les magistrats professionnels et il faut utiliser cette compétence.

**

Mais le rapport des salariés avec la justice, ce n'est pas seulement aujourd'hui en relation avec les conflits du travail. Sur les lieux d'habitation, dans les transports, les problèmes de la petite délinquance, les problèmes d'insécurité pèsent sur les conditions de vie. Et puis ce n'est pas toujours les fils du voisin qui fauche un scooter ou la fille de la voisine qui touche à la drogue ou qui "deale". Le discours sécuritaire a forcément un impact sur les gens qui souffrent de cette situation. Il va aggraver les mécanismes d'exclusion, alimenter les réflexes xénophobes, voire racistes. Il s'agit là de débats de société. Est-ce que le syndicat doit prendre position, intervenir et comment ?

Si nous n'essayons pas de répondre aux besoins exprimés, la nature ayant horreur du vide, d'autres le feront le plus souvent sous la forme associative et bientôt nous ne pourrions plus intervenir auprès de la population des exclus que par l'intermédiaire de ces associations.

Nous avons une présence syndicale dans la chaîne judiciaire, police, pénitentiaire. Nous devrions voir comment, avec nos organisations de ces secteurs, avoir une expression C.G.T plus forte et plus permanente.

Je prendrais un dernier exemple dans lequel l'organisation syndicale peut participer à sa manière à un débat de société. Il y a quelques temps, Pasqua s'est fait la main en pratiquant des rafles dans les milieux du F.I.S. L'organisation est bien peu sympathique, certes, mais on a quand même débarqué au petit matin chez des gens à partir de fichiers portant mention des opinions religieuses. Et comme toujours dans ces cas, sans toutes les garanties que cela se fasse sous contrôle judiciaire. L'affaire des fausses preuves le montre. Quelques jours après, c'était les rafles contre le P.K.K et là, on se sert de l'épouvantail du terrorisme, de sa définition floue et des mesures d'exception qu'il permet.

Tout cela repose la question de l'existence dans le pays des Droits de l'Homme d'une police politique, de l'utilisation de la raison d'Etat, et de ce que Philippe MUNCK appelait la "marée noire des fichiers". Qui n'est pas aujourd'hui fiché, catalogué ? Dans quelles conditions peut-on utiliser tous ces renseignements accumulés et conservés ?

La C.N.T.L. semble un bien faible rempart contre les excès. Mais ne pourrait-elle pas être plus efficace si elle était plus sollicitée, notamment par nous ? Nous l'avons fait quelquefois comme pour les fichiers des Renseignements Généraux mais peut-être avec une insuffisance de ténacité.

Nous avons également attaqué quelques décrets ou aidé à attaquer quelques arrêtés d'expulsions ; on pourrait peut-être mieux intégrer cela à l'activité générale.

Ces différentes questions touchant aux libertés, à la démocratie, aux Droits de l'Homme montrent à la fois qu'elles sont l'affaire de tous, de tout le mouvement, et

qu'elles concernent le secteur sous un angle particulièrement important, celui du juridique et des implications judiciaires.

On est parfois agacé que l'on vienne nous voir dès qu'il y a du procès dans l'air mais c'est finalement assez normal. N'est-ce pas à nous de montrer que le raisonnement juridique est indissociable d'une réflexion syndicale sur les objectifs que l'on veut atteindre ?

**

C'est bien de la même manière que l'on va être amené à aborder la question des droits. Le mouvement syndical est confronté aux problèmes de la déréglementation et de la baisse des garanties collectives. La poussée des théories libérales a fait des dégâts. Le plan Giraud, les mesures Veil, poussent plus loin l'offensive. Cela nous renforce dans l'idée qu'il n'y a que la lutte et l'inversion du rapport de force pour arrêter le massacre. Cela est juste, mais cela ne veut pas dire que le droit qui existe est un droit bourgeois dont il faut se méfier, et qui ne garantit plus rien. Le débat n'est pas nouveau.

Dans notre Droit du Travail, il y a quelques bons millésimes : 1936, 1945, 1968, 1982, avec chacun sa caractéristique dépendant du rapport de force du moment, de l'équilibre parfois complexe entre la force du mouvement social, la composition de l'Assemblée Nationale, les forces participant au Gouvernement, etc...

Le plus souvent, chaque loi est faite d'un certain équilibre permettant de répondre aux besoins du capitalisme, d'organiser les forces productives et aussi de satisfaire les revendications portées par un mouvement social assez fort.

Quelle influence a-t-on sur la fixation des normes de droit aujourd'hui ? Est-ce qu'on peut intervenir ? Les conditions de cette intervention ont forcément changé dans la mesure où la formation des normes a évolué. Une partie de notre droit se forme au niveau européen. Les conditions dans lesquelles se construit l'Europe ne sont pas celles permettant le développement d'une intervention démocratique, mais cela ne saurait vouloir dire qu'il n'y a rien à faire.

Pour ce qui est de notre secteur, nous sommes en retard sur la connaissance du droit communautaire et sur son utilisation. Nos revues ont fait des efforts qui restent sous-utilisés. On a quelques stages de formation spécialisée mais on a du mal à intégrer cette dimension dans notre approche des problèmes quotidiens.

Nous avons une pratique assez au point pour intervenir auprès du Parlement, des députés. On est capable aussi d'infléchir certaines dispositions, mais le Pouvoir, en s'appuyant sur la Constitution de 1958, a amélioré sa technique de l'esquive. Lorsqu'il se sent coincé politiquement, il renvoie à des décrets ou à des accords contractuels. Sur la partie contractuelle, on sait un peu faire également. La question de la réussite est une autre histoire. Sur les décrets, on est beaucoup plus désarmé, la tendance forte est à l'étude technique des textes qui tient les salariés hors du coup.

La Loi quinquennale, sa partie sur les Institutions Représentatives est un bon exemple de ces pratiques : il y a des parties applicables sans décrets ; par exemple, le

Rapport d'ouverture (suite et fin)

regroupement des élections D.P.-C.E. Cela ne signifie pas qu'on ne peut rien faire. La date de renouvellement du C.E reste fixe, la date des élections de D.P peut être reculée ou avancée pour correspondre à la date des élections du C.E. Le patronat cherche semble-t-il, systématiquement à proroger le mandat des Délégués du personnel. Mais puisqu'il y a le choix dans ce domaine, on peut discuter. Par exemple, si on a déjà utilisé tous les suppléants, si on manque de délégués, est-ce qu'à ce moment là il ne faut pas choisir l'élection tout de suite ?

Pour ce qui est du cumul des mandats pour les entreprises de 50 à 200 salariés, il faut des Décrets. La Loi a déjà réduit le nombre d'heures attribué pour l'exercice du mandat. Rien n'indique que les décrets fixant le nombre de délégués par tranches de salariés doivent aussi aller dans le sens d'une réduction. On peut s'y attendre, compte-tenu de la volonté générale, mais on peut encore le combattre. Par ailleurs pour mettre en place le cumul des mandats, l'employeur doit consulter ; c'est à nous de faire que cette consultation ne soit pas formelle et de faire respecter notre avis.

La Loi n'annule pas les conventions existantes et n'exclut pas des droits contractuels ; partout où nous sommes capables d'un certain rapport de force, ces batailles valent la peine d'être menées. Quelles que soient les coupes sombres effectuées dans les droits existants, il subsiste encore dans notre pays un ordre public social, il reste des droits mais nous avons également un énorme problème d'effectivité de ces droits.

Le poids du chômage, la faiblesse syndicale, le recours massif à la sous-traitance, aux emplois précaires font que les droits ne sont pas appliqués. Non seulement il y a peu d'action syndicale pour imposer leur respect, mais il n'y a pas non plus une augmentation sensible des recours devant le Conseil des Prud'hommes.

Notre secteur peut aider à faire connaître et revaloriser les droits existants. Il ne s'agit pas de proposer le remplacement de l'action de masse par des contentieux de masse, mais on peut rechercher d'utiliser mieux l'action juridique dans l'élaboration d'une stratégie syndicale.

**

Alors l'action juridique, parlons-en un peu. C'est la partie la plus visible de notre activité. J'ai déjà abordé les contentieux de principe, d'intérêt général. Dans nos organisations interprofessionnelles locales, ce qui fait le plus problème, c'est la demande individuelle qui augmente de manière considérable. Elle nous arrive essentiellement dans les permanences dites juridiques et par le canal des conseillers des salariés. On pourrait aussi ajouter ce qui nous vient par les administrateurs. La demande nous vient en grande majorité de non-syndiqués, pas toujours en provenance de petites entreprises. On a un atelier sur cette question qui abordera y compris les questions d'organisation et

de financement de ces permanences, mais je souhaite aborder pour le débat général la recherche de réponses syndicales aux besoins exprimés par les salariés en matière juridique.

Y a-t-il une façon de prendre ces problèmes permettant de développer un effort de syndicalisation parmi la population salariée dans des entreprises dont la taille ne permet pas d'espérer une vie syndicale régulière ?

Comment sur un certain nombre de sites, ouvrir des portes C.G.T à des heures convenables pour que les salariés puissent s'y rendre ? Cela peut être des zones industrielles, des zones de commerce, mais peut-être également des zones d'habitation. Qui peut participer à ces permanences ? Des militants d'entreprises où la C.G.T est bien implantée, des conseillers du salarié, des administrateurs, les conseillers prud'hommes, les défenseurs syndicaux ? Mettre en place un système de recueil d'informations sur les cas qui se sont présentés, étudier au niveau de l'U.L. ce que l'on peut en déduire comme initiative à prendre, comme parrainage à organiser ? Quels liens établir avec des gens qui nous font confiance pour un conseil ou une aide ? Edition d'un bulletin de liaison, organisation de réunions, etc... Il y aurait sans doute bien des choses à débattre encore. Je n'ai fait qu'effleurer les problèmes liés à la défense de l'emploi parce qu'un atelier va travailler là-dessus.

Je n'ai, par contre, rien dit de la vie des conseils de prud'hommes et pourtant on a ici une majorité de conseillers prud'hommes, les menaces qui pèsent sur l'institution, j'ai sans doute peu insisté sur l'utilisation des conseillers en dehors de leur Conseil mais je leur fais confiance pour rétablir l'équilibre. Il m'est revenu que certains n'avaient pas beaucoup aimé le qualificatif de "petits juges" ; c'était pourtant plus qu'affectueux, une référence au juge Pascal lorsqu'il avait résisté à l'appareil, trop respectueux de l'ordre établi et des notables.

Il faut beaucoup de volonté et de courage pour rester un syndicaliste dans l'appareil de justice. On m'a dit également que d'avoir parlé de défenseur "chimiquement pur" pouvait laisser entendre qu'un conseiller prud'hommes faisant de la défense pouvait ne pas être aussi pur. Si l'on peut comprendre cela, l'expression est mauvaise. Mais il me semble, au contraire, que pour défendre le droit des syndicalistes, d'assurer la défense devant la justice des autres salariés, il faut élargir la participation des conseillers prud'hommes sinon on aura du mal à tenir ce créneau contre les professionnels du droit.

Je n'ai pas non plus abordé la question de nos relations extérieures avec notamment les professions de justice ou avec le mouvement associatif agissant sur le terrain de la défense des libertés. Cela viendra peut-être dans les discussions.

Pour conclure, je dirais qu'il existe une activité libertés, droits, action juridique, des besoins immenses sur ce terrain, une grande richesse de militants travaillant sur ces questions ; des journées comme celles-ci devraient nous permettre d'ajuster nos objectifs revendicatifs et de mieux définir la place de chacun dans l'organisation.

Denis TROUPENAT

Avertissement de la Rédaction

Depuis janvier 1994 beaucoup d'événements se sont produits. Parmi eux, l'échec total des Contrats d'Insertion Professionnelle, l'un des dispositifs de la loi quinquennale, grâce à un mouvement de fond chez les jeunes. D'autres succès sont venus, tels que les "Mac Donald" ou la levée de bouclier des jeunes intérimaires, embauchés par les organisateurs de l'Armada de la Liberté - un nom bien symbolique - à Rouen : on avait "oublié" de les payer (sic) après les avoir fait galérer sur les quais de la Seine avec des horaires interminables.

Beaucoup de jeunes, par conséquent, sur lesquels les mots de droits et de libertés font lever la révolte.

On a célébré avec éclat le cinquantième de la Libération et, pour une fois, la Résistance et l'insurrection populaire ont crevé l'écran. Beaucoup de travailleurs ont découvert les réalités de cette époque. La liberté cessait d'être une déesse lointaine.

La C.G.T. a recueilli d'ores et déjà un million de signatures sous la pétition pour la défense de la Sécurité Sociale, cette grande œuvre de la Libération.

L'émotion est suffisamment grande devant l'annonce de la privatisation de Renault pour que le gouvernement commence un marchandage en vue de faire croire qu'avec 49 % des actions bradées aux financiers, ce ne serait pas une privatisation. Tu parles !

Le tableau n'offre pas que des lumières, bien au contraire. Au nom de la reprise économique, on annonce l'embauche... probable... de nouveaux C.D.D., intérimaires et travailleurs flexibles. Air France embauche un célèbre licencié... américain qui vient d'être licencié par les actionnaires d'Unite d'Air Lines : c'est dire !

Mais le compte rendu des Journées d'étude des 20 et 21 janvier n'a pas perdu de son actualité : bien au contraire ! Il va se faire sous trois numéros successifs que vous recevrez en simultané. Vous y retrouverez tous les thèmes qui sont le quotidien de l'action syndicale. Ils méritent attention pour les ambitions que nous caressons de grands mouvements revendicatifs.

**

• ATELIER N° 1

ÊTRE A L'INITIATIVE POUR DÉVELOPPER LES LIBERTÉS

L'introduction au débat, présentée par Marie Jacek, portait en elle-même le besoin de discussion large, animée, ouverte, qui a suivi.

Les libertés, en général, représentent un sujet qui ne laisse pas de nous faire réfléchir, analyser, et qui porte en soi toute notre activité revendicative et syndicale. Le débat a fait ressortir le besoin de parler de la liberté. Qu'est-ce que la liberté pour nous ? Peut-on parler libertés sans parler des droits : le droit au travail, le droit d'exister, de se loger, de se soigner, le droit à la différence, le droit de s'exprimer, de revendiquer. Tous les jours des atteintes à ces droits fondamentaux ont lieu. Il nous faut faire de ces droits, des supports pour l'action et intégrer partout l'action juridique dans l'activité syndicale.

La crise a déstructuré le salariat.

De nombreux exemples sont venus étayer le développement de la fragilisation des salariés face aux employeurs et la destabilisation de toutes les catégories.

Comment peut-on lier et construire des solidarités entre ces différentes catégories ?

La discussion a clairement démontré la peur grandissante du licenciement et le lien qu'elle implique directement sur le recul des libertés et l'aggravation du pouvoir patronal sur la vie des salariés.

Il ressort très fort le besoin de mettre un coup d'arrêt aux licenciements et de revendiquer le droit à l'emploi dans toutes les entreprises.

Là encore des exemples de luttes dans lesquelles les salariés ont obtenu des réintégrations, je pense à Ghislaine Rodriguez à la mairie de Poissy, qui bien que le jugement ait ordonné sa réintégration, attend tous les jours de pouvoir rentrer dans son entreprise.

C'est le type de lien entre lutte revendicative et action juridique qu'il nous faut développer.

D'autres exemples sont venus, mettant en avant toujours comment on atteint le salarié dans sa dignité d'homme et de femme, comment l'employeur essaie de faire qu'il ou elle ne soit plus qu'un numéro et comment c'est ensemble que l'on pourra trouver des solutions :

Approfondir cette question qui, le matin déjà, nous avait beaucoup interrogé : la notion de citoyenneté à l'entreprise.

Des éclaircissements sont encore à apporter sur cette notion, loin de nous laisser indifférents mais sur laquelle des avis divergent. Que renferme vraiment ce terme ?

Il ressort fortement le besoin de s'impliquer plus sur le terrain des libertés en terme de revendications partant des aspirations individuelles et collectives. Comment le travailler dans l'entreprise ? Pour ce qui concerne des... secteurs Droits et libertés, être partout à l'offensive, aller auprès des députés, inspecteurs du travail, procureurs.

D'autres points ont également été soulevés, c'est le fichage des salariés. Atteinte s'il en fut à la dignité et aux droits d'une personne.

La formation des conseillers prud'hommes également a fait l'objet d'un souhait pressant des camarades afin de faire face mieux aux problèmes qui se développent.

Le dernier point, c'est le thème de l'immigration.

Les lois Pasqua organisent l'exclusion pure et simple du travailleur étranger. C'est la remise en

cause du droit d'asile, instauration du séjour restreint, la non-reconnaissance de la nationalité par le mariage, la réduction des droits sociaux, un obstacle au droit du sol, la chasse au faciès.

Nous savons que la montée du racisme se nourrit des conséquences de vie précaire, difficile, et des manques que cela engendre. Gérard Chemouil en a fait une démonstration solide et étayée hier.

En faisant des immigrés une population soumise à l'arbitraire, il les désigne comme responsables de tous les maux.

Il y a un lien étroit entre les lois votées pour l'ensemble des salariés et celles qui concernent l'immigration : c'est mettre en cause la reconnaissance des droits de la personne.

Les salariés immigrés sont une cible privilégiée pour la mise en oeuvre de toute les précarités.

La loi Giraud ouvre de larges possibilités au patronat pour précariser davantage les salariés et l'acceptation de conditions d'emploi dégradées.

Deux lois pour une même politique de régression sociale :

- agir pour les droits de tous, c'est agir pour l'emploi stable et le droit à la vie et la non mise en oeuvre de ces deux lois.

C'est un recul grave de la démocratie qui attaque le maillon le plus faible de la population.

Le racisme se développe : 41 % de français se reconnaissent racistes. Le témoignage des camarades dans le débat prouve que l'on tend à être frileux sur cette question. Dans des régions où le chômage atteint des proportions de plus de 20 %, où la crise développe d'importants problèmes de société et d'innombrables situations dramatiques, le rôle du syndicalisme est aussi de se préoccuper de ces questions et il nous fait reconnaître que nous avons beaucoup à faire dans ce domaine de notre activité.

Il nous appartient d'investir beaucoup plus fortement et de faire vivre correctement les valeurs de solidarité et de justice sociale.

Les initiatives d'actions nationales des 5 février et 12 mars et la dimension que nous avons à leur donner, nous en crée l'occasion.

Elisabeth BERNARDINI
Rapporteur

• ATELIER N° 3

LA DÉFENSE DE L'EMPLOI ET LE JURIDIQUE

Un très grand nombre de camarades ont participé à la discussion.

Voici les points essentiels qui sont ressortis du débat.

Dans leurs interventions, plusieurs camarades ont souligné que les questions juridiques restent encore marginales dans la CGT ; tout le monde s'accorde à dire pourtant, qu'il y a là nécessité impérative de changement, le "juridique" devant être partie intégrante de notre activité syndicale, afin d'être utilisé aussi pour le renforcement.

Ces deux journées viennent à point nommé

pour favoriser une réflexion sur ces questions.

Il apparaît au cours du débat qu'il est fait appel au juridique pour demander réparation lorsque le contrat de travail est rompu, plutôt que d'agir avec l'outil juridique en prévention quand le salarié est encore dans l'entreprise.

Constat de la difficulté à lier la défense de l'emploi et le juridique.

La requalification des CDD en CDI se traduit dans la majorité des cas plus souvent en dommages et intérêts qu'en réintégration.

Aujourd'hui, au vu de la situation de l'emploi, la réintégration doit être envisagée comme seule sanction du licenciement abusif.

Le système indemnitaire ne répare jamais la perte d'un emploi quelque soit le montant des sommes attribuées.

Le rôle du conseiller du salarié est prépondérant dans la défense de l'emploi car celui-ci intervient quand le salarié est encore dans l'entreprise.

La question a été soulevée de la nécessité de créer des associations de chômeurs : cette forme d'organisation répond elle aujourd'hui aux difficultés de rassembler les sans emplois ? Ou ne vaut-il pas mieux créer des structures syndicales correspondantes à ce besoin ?

A partir de la loi du 27 janvier 1993, définissant le contenu du plan social, des camarades s'inquiètent du manque de formation des élus et mandatés. Ils soulignent la nécessité d'intégrer une formation juridique dans la formation syndicale générale.

Comment, à partir de l'action juridique, peut-on utiliser la démarche individuelle pour la rendre collective ?

Les conseillers prud'hommes, les défenseurs syndicaux, les conseillers du salarié disposent d'une somme d'informations sur les entreprises, recueillies au travers des litiges individuels qu'ils ont à connaître, informations dont ils doivent faire bénéficier les différentes structures, afin d'aller vers une syndicalisation et une organisation de ces salariés.

Les participants à l'atelier déplorent fortement le manque de stratégie globale au niveau juridique et judiciaire, se traduisant par un manque d'efficacité, l'idée étant de dire : donnez les moyens aux différentes structures.

Patricia RADUREAU
Rapporteur

Sommaire

Pages

- Journées d'étude : le rôle des militants L.D.A.J. dans la lutte syndicale 1 à 3
- Atelier n° 1 : être à l'initiative pour développer les libertés 4
- Atelier n° 3 : la défense de l'emploi et le juridique..... 4