



Le Goumier

des conseillers prud'hommes et des responsables juridiques cgt

2^e trimestre 1994

Prix : 6 F

Abonnement : 1 an 22 F

N° 58 (nouvelle série)

Journées d'étude des 20 et 21 janvier 1994

Une grande rencontre et un échange à la dimension des problèmes

Principales conclusions présentées par Didier Niel

Pour tirer quelques enseignements de ces deux journées, je tiendrai compte des appréciations que vous mêmes avez portées dans vos interventions ainsi que des appels qu'elles contiennent pour faire évoluer les différentes pratiques dans ce domaine d'activité.

Tout d'abord je me féliciterai de la participation de son nombre et de sa qualité. 196 participants ont été recensés, ceci représente 56 Unions Départementales et 16 Fédérations d'Industrie, une honorable présence des organisations confédérées. On a recensé 100 conseillers prud'hommes, image d'une certaine réalité militante sur ce terrain de notre action et qu'il est souhaitable de faire évoluer. A côté de ces spécialistes, on note une importante présence de secrétaires généraux et dirigeants d'Unions Locales, Départementales et Fédérations. On notera aussi la présence de conseillers du salarié, ce nouveau mandat plein de difficultés, mais aussi porteur de potentialités dans nos rapports avec les salariés.

On a donc réussi en grande partie une rencontre et un échange entre des gens qui ont des responsabilités différentes. Ce ne fut pas une session réservée aux "spécialistes et techniciens du droit" qui se seraient sentis cantonnés dans leur domaine à l'écart des préoccupations les plus brûlantes du syndicalisme aujourd'hui. Ceci contribue à abaisser des barrières artificielles et à faire parler ensemble des militants sur des réalités sociales qui, vues par les uns et les autres, peuvent sembler différentes et nous entraîner sur des objectifs communs.

Elaborer et agir en commun sur des stratégies communes

Il apparaît donc indispensable que ce qui a pu se produire au niveau confédéral devienne une pratique normale à tous les niveaux de l'organisation, que ces mises en commun s'effectuent régulièrement dans les Unions Départementales et Fédérations et conduisent à des changements de pratique. La présence ici de membres du Bureau Confédéral et du Secrétaire Général de la C.G.T. lui-même, témoigne d'une prise en compte plus forte et plus régulière des activités Droits et Libertés dans l'action d'ensemble. La Commission Exécutive Confédérale en débattira en février sous cette forme précise : quelle place de ces activités sous toutes leurs formes dans la démarche revendicative.

Tous tant que nous sommes nous avons à faire face au défi d'une situation économique et sociale et à travailler ensemble à la construction d'un nouveau rapport de force.

Des éléments de réponse ont été avancés par le 44^{ème} Congrès Confédéral, en particulier l'exigence de partir des besoins pour coller aux réalités du salariat et à l'exercice élargi de la démocratie syndicale avec la place qu'y tiennent les syndiqués. Dans l'émergence et l'expression des besoins, dans les actions pour y répondre, se trouve, implicitement ou explicitement posée, la question des droits et libertés : droits syndicaux, droits d'expression des travailleurs, dignité et reconnaissance du travail et des qualifications, etc... Comment en faire quotidiennement une préoccupation partagée, un objectif, un moyen ?

L'obstacle principal ne provient-il pas de ce qu'on sectorise à outrance les différents types d'activité, qu'on les isole les uns des autres ? D'où la tentation de croire que l'effort principal de synthèse et d'harmonisation, de prise en compte, doit venir d'autres responsables sur d'autres niveaux de direction, chacun campant sur ses positions.

Il n'est pas d'autre méthode que d'aller avec persévérance à un travail commun où chacun doit se sentir responsable. Il s'agit bien d'un travail de direction, direction prise au sens large et qui fait concourir tous ceux qui ont des responsabilités à la définition des objectifs revendicatifs et d'action. Toute direction syndicale a besoin, pour élaborer ses stratégies, de rassembler les éléments de connaissance du terrain, d'analyser les rapports de forces, de voir ce qui bouge et ce qui fait difficulté. A part entière avec les autres secteurs d'activité, politique revendicative, organisation, propagande, éducation, etc... les militants des secteurs droits et libertés sont porteurs de connaissances et d'analyses de situation nécessaires à l'action syndicale. Ils agissent eux mêmes, obtiennent des succès qui sont utiles à l'œuvre commune.

Valoriser l'action Droits et Libertés

Il faut donc valoriser ce que cette action dite "spécifique" apporte à l'ensemble du mouvement. Un certain nombre d'éléments me paraissent dignes d'être mentionnés.

SOMMAIRE

Pages

- Conclusions des journées d'études 1 à 2
- Extraits des débats 3 à 4

Principales conclusions des journées d'études (suite)

- 1°) Un apport politique par la connaissance de réalités du terrain: confrontation très directe aux stratégies patronales, que ce soit dans les petites et moyennes entreprises ou les autres. La défense des droits tant individuels que collectifs donne une image concrète de ce qui pèse sur les rapports de travail, sur les méthodes d'aggravation de la condition salariale, sur les conséquences des orientations gouvernementales, sur les moyens et forces de résistance possibles.
- 2°) Un apport technique : la connaissance et la pratique des lois et conventions ne peuvent être ignorées dans l'élaboration des stratégies syndicales, soit pour y résister, soit pour les utiliser dans l'action et la négociation. On n'avance pas sur un terrain vierge, mais avec des acquis dont il faut se servir, qu'il faut défendre et élargir.
- 3°) Un apport financier qui est loin d'être négligeable dans les budgets syndicaux. Sur ce point la diversité des situations et des méthodes ne permet pas aujourd'hui de définir une ligne générale dans la Confédération, sauf à mettre en garde contre des dérives qui arriveraient à masquer les buts syndicaux que nous poursuivons, voire à créer des situations difficiles ou des contentieux inutiles.
- 4°) Un apport de syndicalisation par les contacts qui se nouent avec des travailleurs qui ne pourraient être touchés autrement, par la qualité même du service rendu. C'est avec raison et grâce aux expériences positives déjà réalisées que l'on a pu ici évoquer l'organisation des isolés et, par là même, nourrir le débat déjà engagé au sein de la C.G.T. sur la question des structures syndicales les plus aptes à accueillir les travailleurs, non seulement dans les circonstances que crée l'action de défense des droits, mais aussi par rapport à d'autres situations de fait dues aux aléas de l'emploi.

Cette énumération sommaire donne donc la mesure de l'impact des activités Droits et Libertés sur la vie syndicale, son dynamisme, son organisation, ses objectifs et réalisations.

Parmi elles, l'action juridique est un service à la disposition des salariés, le plus souvent les plus démunis, les chômeurs, ceux, et ils sont nombreux, où n'existe aucune organisation syndicale. Son caractère propre et irremplaçable est d'être plus qu'une défense individuelle et de créer les prémices d'une action collective. En soi elle tire son efficacité du fait qu'elle s'appuie sur une organisation qui n'a rien à voir avec un cabinet juridique.

L'organisation qui les prend en charge est celle même qui est à l'origine des droits, qui les a conquis par les luttes sociales et s'efforce de les défendre collectivement lorsqu'ils sont attaqués. C'est pourquoi l'action juridique syndicale ne peut être coupée de ses sources ni des actions revendicatives de toutes natures qui se déroulent dans les entreprises.

L'organisation et ses moyens

Le type d'organisation doit donc être adapté à cet environnement. Il faut nécessairement concertation et lien entre toutes les formes d'activités qui concourent à la défense et au développement des droits et libertés. Elles doivent se conforter les unes les autres. C'est pourquoi nous préconisons la création de collectifs en lien étroit avec les directions syndicales. Précisons : des collectifs qui fonctionnent sous la responsabilité des directions, mais aussi des collectifs très représentatifs des diverses professions, mettant en commun les compétences.

De ce point de vue, cette session révèle un déséquilibre entre le secteur privé et celui du public. Or ce dernier, comme cela a été souligné, mérite attention, car il s'y pose des questions de même ordre que pour le privé, du fait des orientations du pouvoir quant aux statuts des personnels, aux démantèlements administratifs, aux dérives vers le privé et la rentabilisation, ceci, bien entendu, au détriment des notions même d'un service public égal pour tous.

L'existence de collectifs est une garantie que les militants engagés dans ces activités ne seront pas laissés seuls, qu'on empêchera les cloisonnements néfastes et les dérives qui éloignent de l'action et de la syndicalisation. Ceci conduit à un emploi rationnel et efficace des militants, et particulièrement de cette force que représentent 4.000 hommes et femmes engagés sur ce terrain de la lutte syndicale.

En dernière analyse, il ne s'agit, ni plus ni moins que de mettre en œuvre les orientations et stratégies de la C.G.T. pour la défense et la reconquête des droits des salariés. Dans cette assemblée chacun est conscient de l'enjeu de société que représente le droit du travail.

Formation et connaissance

Le débat fait apparaître demandes et interrogations sur ce point. Notre mouvement est-il suffisamment armé ? Deux angles d'attaque sont nécessaires pour répondre aux questions.

1°) Développer, mais aussi réfléchir sur le contenu des formations spécialisées : conseillers prud'hommes par "Prudis", conseillers du salarié, défenseurs syndicaux ainsi que les stages des Instituts du Travail ou d'autres formations universitaires. Face à une forte demande il faut multiplier les stages, mais aussi les perfectionner pour les mettre au niveau des exigences actuelles, des changements législatifs et autres, les pratiques patronales et les orientations gouvernementales.

2°) Elargir sur ces questions la formation de l'ensemble des militants. La réalité montre que beaucoup des questions "Droits et Libertés" ne se traitent pas au niveau des conseillers prud'hommes et autres spécialistes : elles doivent être appréhendées et maîtrisées par les syndicats d'entreprises.

Suite à des journées d'étude en novembre 1993, une réflexion est en marche au sein du Centre Confédéral d'Education Ouvrière. On ne peut l'isoler d'autres préoccupations qui ne concernent d'autres secteurs d'activité et sont tout aussi d'actualité. La panoplie des connaissances à acquérir par les militants est vaste et en constante progression.

Pour être concrets, reconnaissons qu'on ne peut demander à chacun indifféremment de connaître de façon exhaustive l'ensemble des droits, mais d'acquérir des éléments qui permettent de posséder une meilleure maîtrise sur la pratique du droit, des codes et conventions.

D'où la problématique : plutôt que de porter l'effort principal sur les niveaux moyens et supérieurs, ne vaut-il pas mieux regarder vers ce qu'on appelle les stages de base et les moduler en fonction des responsabilités concrètes : délégués du personnel, collecteurs, membres de C.H.S.C.T., diffuseurs de presse, conseillers prud'hommes, etc... Ainsi viendrait, de façon plus concrète la question des droits.

En troisième lieu se pose la formation des directions syndicales et de leurs tâches de coordination des diverses activités. On entre là dans un domaine où compte le savoir collectif à l'égal de la formation individuelle.

Tel est le cadre du mouvement que l'on tente de créer au C.C.E.O. et dans lequel les droits, le juridique, les libertés doivent trouver leur place.

On doit donc envisager ceci comme des éléments d'une formation continue où compte l'information spécialisée, celle qui est assurée par nos organes de presse : l'Hebdo, le Peuple, Option, la R.P.D.S., le Droit Ouvrier.

Au coeur de l'action revendicative

Tout ce que nous élaborons sur les collectifs, les moyens, la formation, tout cela n'aurait pas de sens s'il ne s'inscrivait au coeur de l'action revendicative, c'est-à-dire le mouvement des travailleurs eux-mêmes auxquels nous voulons fournir les armes nécessaires. En dépit des attaques et controverses dont ils sont l'objet, les droits et libertés sont leur bien commun.

Il est vrai que lorsque le patronat et le pouvoir s'attaquent au droit syndical, ce n'est pas sans conséquences sur l'activité. Mais réciproquement la qualité de la vie syndicale, son dynamisme, son esprit démocratique, son attention aux besoins influent sur l'exercice même des droits syndicaux et permettent ou non de les défendre et de les élargir.

La tâche n'est pas aisée. Face à des attaques qui visent personnellement des militants et leur mandat, on éprouve difficulté à mobiliser et faire sentir aux travailleurs combien c'est leur affaire. Ces situations difficiles ne doivent pas nous faire perdre le fil, c'est à dire en priorité les droits, la dignité, la libre expression des travailleurs et les moyens qu'ils se donnent pour agir.

Militants des droits, du Droit et de la Justice, défenseurs des libertés et de la Liberté, vous êtes en toutes circonstances partie prenante des combats revendicatifs et des initiatives qui se prennent à tous les niveaux depuis l'entreprise jusqu'au niveau national.

Résumé et extraits des débats

Outre les "Ateliers" spécialisés et encadrant leurs débats, la discussion générale a embrassé la plupart des problèmes de fond et d'organisation que pose la défense des droits des travailleurs dans la période actuelle ; plus que jamais actions juridique et syndicale sont apparues comme formant un tout indissociable.

Ceci tient au fait massif d'une situation de travail salarié qui est allé en se dégradant tant dans la pratique que dans les éléments de droit qui le protègent contre les agressions.

D'abord que veut dire la citoyenneté dans l'entreprise dont on a beaucoup parlé dans les années 80 ?

"Je pense que ce problème n'a pas évolué depuis 1981, malgré les promesses, et que c'est une question de société dont la C.G.T toute entière devrait se préoccuper. On sait défendre les travailleurs et les militants au coup par coup, mais on n'en fait pas une affaire de haut niveau, il n'y a pas de revendication générale."

Autre point de vue à partir de l'exclusion :

"parce que quelqu'un a pris la responsabilité de les mettre à la porte. Moi qui suis conseiller du salarié, la première parole que je dis à l'employeur c'est celle-ci : Monsieur, vous prenez la responsabilité de mettre quelqu'un à la porte, c'est-à-dire de le priver de son droit au travail. C'est une chose extrêmement grave !"

Ce qui fait "qu'il y a deux sortes de citoyens dans l'entreprise, celui qui dirige et met les gens à la porte, et les autres qui peuvent être privés de leur droit à l'emploi."

Comment parler de citoyenneté, en effet, lorsque le licenciement devient la hantise des travailleurs et un moyen de gestion ?

Dans telle grande entreprise, sur les affaires prud'homales à défendre, 40% concernent des malades, et l'on sait par avance que le juge départiteur va les considérer comme perdus.

D'une façon plus générale, il faut considérer que : "La répression syndicale n'est pas que sur les militants élus ; dès qu'un salarié, notamment dans les petites boîtes, ose dire au patron "y en a marre !", c'est la porte !"

Tant et si bien que des militants responsables se posent des questions lorsqu'ils voient arriver "des hommes qui viennent avec leurs tripes et nous disent : "On veut se syndiquer" ; comment les présenter comme candidats ou délégués syndicaux, lorsqu'on sait par expérience que le couperet est sous la gorge. Le choix n'est pas simple, mais on ne peut décider à la place de ces jeunes camarades."

S'y ajoutent les moyens plus sophistiqués pour pister les salariés. Ainsi des "bilans d'évaluation, moyens de pression "sur les comportements individuels, créant la peur d'être mal jugés, de se syndiquer, etc..."

On aboutit à "une banalisation du licenciement et du chômage. Ceci s'est étendu à la loi quinquennale. On a des coups de fil dans les U.D : les camarades tombent des nues, maintenant qu'elle entre en application sur les Institutions Représentatives du Personnel."

"Il faut qu'on ait certains chiffres en tête. Il n'y a pas 3,5 millions de chômeurs, mais beaucoup plus si l'on compte des C.E.S, des R.M.istes et tous ceux qui sont en position d'exclusion ? Plus de 5 millions au total. La durée moyenne du chômage est de 347 jours."

Au cours des interventions, combien d'autres phénomènes sont apparus, puisés dans le concret des rapports de travail et qui démontrent :

Une évolution régressive considérable des droits du Travail.

Comment mieux défendre les militants, élus et mandatés, contre une répression qui ne se dément pas, côté patronal ? La question est revenue avec insistance.

A été évoquée l'intervention plus systématique auprès des Procureurs de la République, qui sont là pour faire respecter la loi trop souvent bafouée, non seulement par le dépôt de plaintes, mais en demandant à les voir.

De toute façon, il faut faire quelque chose. Beaucoup d'interventions évoquent les batailles judiciaires interminables qu'il faut mener pour implanter des syndicats, faire reconnaître les délégués syndicaux, obtenir des élections. On ne peut envoyer de jeunes camarades à la bataille sans les prémunir au maximum sur leurs droits, sans étudier avec eux la meilleure technique à suivre ; est même évoqué un "mode d'emploi" confédéral basé sur les expériences acquises, qui pourrait servir aux Unions Locales et éviter les fausses manœuvres.

L'acharnement patronal contre toute forme d'organisation et de représentation est dans la ligne d'une évolution générale et profonde du droit.

De la protection des travailleurs on dérive à la suprématie de la loi patronale.

"Le pire, souligne un intervenant, c'est cette idée d'offrir aux salariés et aux organisations syndicales, de détruire d'eux mêmes le Code du Travail?"

"Ceci a commencé en 1981 par l'accord du 17 juillet, entre le patronat et quatre organisations syndicales, sur la durée du travail et son aménagement..."

"Ceci a été complété par la loi Auroux du 13 novembre 1982 sur la négociation collective. A partir de ce moment, le législateur peut décider que telle ou telle disposition du Code du Travail peut être mis en cause négativement par une convention entre "partenaires sociaux"

Le secteur privé n'est pas seul en cause ; même schéma dans le secteur public. C'est même une dégelée :

"Dans la fonction publique territoriale, depuis 1984 sont sorties 4 lois, dont une, fondamentale, a été modifiée 20 fois et il y aura une nouvelle mouture à la session de printemps. Il en est sorti 244 décrets dont certains ont été modifiés 11 fois. Il y a, d'un côté, remodelage de l'ordre public : 400.000 non titulaires et des dizaines de milliers de C.E.S."

"Il y a donc aggravation des problèmes auxquels on a à faire face. La Loi quinquennale codifie en quelque sorte les revendications patronales contre les travailleurs. La notion de droit a été investie par la stratégie patronale."

L'exploitation du chômage porte évidemment à de véritables arnaques sur l'emploi, dont des exemples ont été cités : des gens qui payent pour se faire embaucher, des associations fantômes qui exploitent la solidarité en faveur des S.D.F, des officines commerciales qui font travailler des gens sans aucune garantie, y compris des salaires.

Tout n'est pas effacé et il reste des droits sur lesquels s'appuyer, mais plusieurs interventions insistent sur la difficulté de se mettre à jour face à ces perpétuels changements.

Dans cette dégradation où le patronat va toujours plus loin et au delà de la légalité.

La demande explose du côté des travailleurs qui veulent connaître et se faire défendre.

"Le patronat peut d'autant remettre en cause le droit que celui-ci est méconnu. C'est ce qui fait qu'il y a de grandes files d'attente qui viennent à la C.G.T parce qu'il y a une grande insuffisance à se défendre dans l'entreprise."

Ce leitmotiv reviendra constamment avec tous les problèmes que cela pose pour tenir correctement tous les créneaux de l'action syndicale.

"Dans mon Union Locale, 150.000 salariés n'ont pas de contacts avec la C.G.T. C'est compliqué de développer une activité en leur direction. Mais, si on ne s'attaque pas à cette réalité, on ferme la porte de la syndicalisation à cette masse de salariés... Il y a des décisions à prendre de la part des syndicats pour donner à l'Union Locale les moyens d'assurer cette activité (la permanence juridique)"

Dans cette foule de demandeurs, les immigrés qui sont parfois la majorité de ceux qui fréquentent les Unions Locales.

"On n'est peut être pas assez pointu sur les questions de l'immigration. On est parfois désespéré... Ceci embrasse bien des aspects : la protection sociale et, bien sûr, les revendications, sans oublier les droits et les libertés."

Face à cette avalanche, l'action juridique a toute sa place, même si elle ne doit pas s'isoler.

Ne faut-il pas faire bouger la justice ?

Sur la grande question du moment, chômage et licenciements, la question de la réintégration a été fortement posée.

On a d'abord fait valoir que "les conseils de prud'hommes ont le pouvoir d'ordonner la réintégration. Mais c'est confidentiel parmi nos militants. C'est réservé à des spécialistes."

De l'expérience d'un Conseil de Prud'homme, il ressort que "dans 70% des cas, les licenciements sont jugés sans cause réelle et sérieuse, et, au bout du compte le plaignant part avec 20.000 ou 30.000 francs, dépensés au bout de 3 ou 4 mois."

Le débat prend alors un ton revendicatif. " Par rapport aux milliers de licenciements jugés sans cause réelle et sérieuse, ce n'est plus possible de juger un licenciement abusif et puis d'accorder royalement quelques mois de salaire. Il faut que la Confédération prenne en compte ce problème."

On a évoqué plus haut l'appel aux Procureurs. Un camarade indique que sur sa localité, il a été interpellé sur les pressions faites sur les immigrés, qu'on licencie préventivement aux "plans sociaux" lorsqu'ils refusent de démissionner. Une enquête est ouverte.

Mais ceci pose aussi la question de l'action pénale contre les infractions patronales.

"Les conseillers prud'hommes voient souvent passer des infractions dans leurs affaires. Ils ont le pouvoir d'en saisir le Ministère Public."

Malheureusement, le sujet est rarement abordé alors que "les copains dans les boîtes abusissent tellement d'entraves que cela devient une habitude. On découvre cela lorsqu'ils viennent nous voir pour un problème. Il faut en parler un peu plus, notamment dans l'éducation syndicale."

A Bordeaux, dans les grandes surfaces notamment, on a systématiquement et de façon offensive appuyé les P.V de l'Inspection du Travail : il s'est produit un changement, les condamnations des employeurs se sont alourdies.

Autre sujet important : les Tribunaux de Commerce : il y a eu 70.000 faillites en France en 1993 avec toutes les conséquences sur la vie d'innom-

(suite page 4)

Résumé et extraits des débats (suite)

brables travailleurs. Il faut une réforme qui permette une vraie intervention syndicale ; la procédure actuelle est tout à fait insuffisante, car pour les P.M.E la plupart des représentants des salariés ne connaissent pas vraiment leurs droits. Il faut qu'ils puissent être assistés par le syndicat et que celui-ci aussi siège du côté des juges, comme aux Prud'hommes.

Secouer la justice, c'est, comme l'ont dit certains, faire évoluer la jurisprudence dans un sens favorable, ne serait-ce qu'en empêchant les jugements les plus réactionnaires. Comment le faire si on n'interpelle pas les magistrats, notamment les juges départiteurs auxquels les conseillers prud'hommes ont si souvent à faire.

La question des moyens de la Justice, de l'Inspection du Travail, de l'aide aux justiciables ne pouvait manquer d'être posée.

Mais peut-on seulement rester sur la défensive ? Il y a forcément

l'obligation pour le syndicat de se fixer des objectifs de reconquête, donc des revendications.

Cette préoccupation apparaît dans beaucoup d'interventions. Il y a un manque.

"On a l'impression de parler dans le vide. Dans les cahiers de revendication d'entreprise, la question des droits ne vient plus. Avant 1980 on demandait du temps pour la formation, pour les élus, pour l'activité syndicale. Les patrons dépendent de centaines de milliers d'heures pour faire passer leur politique, et on est obligé d'aller aux Prud'hommes pour défendre des dépassement de 2 heures. Il faut faire monter la colère contre une telle situation."

"On a besoin de relancer le débat. Car, au delà de ce qui a été dit sur les pratiques, il y a aussi besoin d'une réflexion. On dit que nous sommes un pays de libertés très développées, et ces deux jours montrent qu'on en est très loin. Il devrait être ouvert dans l'Hebdo, dans le Droit Ouvrier et la R.P.D.S."

"S'il faut faire apprécier les reculs qu'on impose à la répression, il faut aussi voir ce que chaque jour amène comme nouveaux cas. La question de la reconquête des droits est posée. Elle est en relation avec la vie syndicale. Si l'on ne demande pas l'avis des syndiqués, et, au delà, des salariés, la bataille pour la reconquête apparaîtra comme une affaire entre la direction du syndicat et celle de l'entreprise. Alors que ce qu'on veut, ce sont des droits pour tous les travailleurs."

Alors comment faire coller cette orientation générale avec la lutte quotidienne pour les droits ?

Parce que, dans les circonstances actuelles le syndicalisme ne peut pas se considérer comme dégagé de l'action juridique, il faut nécessairement pousser la formation des militants dans ce sens.

"Dans la formation générale de nos militants il manque vraiment cet aspect juridique. On ne cherche pas à apporter, ne serait-ce qu'un début de formation sur les cadres juridiques qui président à l'organisation du pays."

"Il faut absolument qu'on forme un peu nos camarades au droit du travail ; quand on envoie des camarades comme cela dans la bataille sans aucune arme et qu'on sait comment cela se termine, cela ne peut plus durer."

Expérience d'un délégué du personnel dans une entreprise :

"Nous, à 90%, on règle nos problèmes dans l'entreprise. On a cette année 4 instances au Tribunal, dont 2 en correctionnelle. Mais ce qui m'a choqué dans l'organisation de la C.G.T, c'est le manque d'information et de communication pour les militants de base. La matière juridique nous

prend beaucoup de temps. Ainsi, on a besoin d'un appui de notre Fédération et de l'Union Locale, et il nous manque. On a une plainte avec constitution de partie civile pour entrave à l'exercice du droit syndical."

Mais toutes ces considérations sont incluses dans l'expérience des urgences auxquelles il faut faire face, faute de quoi la C.G.T perdrait sa raison d'être.

L'avant poste de toutes les urgences, c'est, le plus souvent, l'Union Locale.

"A Sochaux, on s'est posé le problème de la permanence juridique, parce que l'Union Locale fonctionne mal. Alors on l'a faite et les gens viennent, des petites boîtes inorganisées et même de chez Peugeot. C'est un endroit privilégié pour sensibiliser sur le fait de s'organiser. Quand quelqu'un me dit : "Il faut que la C.G.T ci, que la C.G.T ça !", je réponds : "Si tu as quelqu'un aujourd'hui devant toi, c'est parce que dans ma boîte, il y a des syndiqués qui payent leur timbre et qui font qu'on a des élus pour défendre les salariés."

"Aujourd'hui, il faut essayer de faire que l'activité juridique soit le plus serrée possible avec les luttes et les revendications. On doit porter à la connaissance des salariés notre expérience, ce qu'on fait dans les autres entreprises. L'Union Locale est un lieu d'échange privilégié pour cela. Ainsi on vient nous voir pour "Calberson" : l'entreprise restructure et la Direction fait signer aux salariés un avenant au contrat de travail ; les camarades proposent d'aller aux Prud'hommes. Cela va prendre 6 mois, il faut agir de suite et à 6 heures du matin sur les quais on explique aux travailleurs de quoi il retourne. Deux heures plus tard, avec l'Union Locale, le directeur reprenait son projet d'avenant et annulait les signatures."

D'autres exemples viennent éclairer le chemin toujours ardu entre l'utilisation du "juridique" et l'action syndicale.

Des résultats comme dans un restaurant de la chaîne "Pizza Huit" à Paris où il a fallu 6 mois d'actions et d'interventions pour implanter une section syndicale. Il a fallu à la fois faire connaître à ces jeunes des droits qu'ils ignoraient complètement et les entraîner dans l'action. En même temps, on a fait réintégrer une salariée licenciée pour "faute lourde".

Par contre, dans le Sentier, ce quartier de la confection à Paris (20.000 à 30.000 travailleurs), où le non-droit est la règle, le "juridique" s'est montré impuissant à faire reconnaître des sections syndicales. On a seulement une quarantaine de syndiqués isolés dans une vingtaine d'établissements.

Mais il y a aussi des chaînes de magasins comme Leclerc, où il serait indispensable que des informations et contacts s'établissent au niveau national pour mieux faire face à la stratégie répressive et antisyndicale qui s'y pratique, avec les recours systématiques aux procédures de toutes sortes.

De toute façon il faut trouver les voies pour ne pas perdre les contacts avec ceux qu'on a conseillés et défendus.

Dans cette direction s'engagent des Unions Locales et Départementales (Haute Savoie, Savoie, Alpes de Haute Provence par exemple) qui créent des structures syndicales interprofessionnelles pour accueillir et informer des isolés.

"On ne peut laisser sans tentative d'organisation les salariés des P.M.E et les faire en quelque sorte s'opposer à ceux des grandes entreprises ou du secteur public. Il faut respecter la démarche individuelle qui les a porté vers la C.G.T. On doit

défendre tous les salariés qu'ils soient collectifs ou individuels."

Cette démarche de syndicalisation conduit certains, comme à Lille, à chercher une coordination des "juridiques" avec le Comité de Défense de l'Emploi.

"Celui-ci regroupe 70 à 80 syndiqués qu'on arrive à suivre avec des articulations différentes. Pour les salariés qui viennent après avoir perdu leur emploi, si on ne va pas plus loin que de résoudre leur problème personnel, sans leur proposer d'autres perspectives, on ne résout pas tout."

Certains proposent même que l'on organise des permanences mobiles devant les A.N.P.E pour renseigner les demandeurs d'emploi.

Pour ce prolongement naturel du travail juridique

le Conseiller du salarié est un atout sérieux.

"On nous prend, on nous jette dans l'entreprise. C'est à nous de savoir y rentrer. Lorsqu'on va à l'entretien préalable, c'est pour éviter le licenciement et si on l'évite dans une boîte, on demande immédiatement d'organiser les élections : on a trois ou quatre cas comme cela. On est allé un peu au delà du droit du Conseiller."

Ce nouveau mandat a été l'objet de luttes d'influence. Il n'est pas un auxiliaire de la Direction Départementale du Travail. Encore a-t-il fallu, comme en Gironde, mettre les choses au point, lors de réunions avec cette Direction. L'Union Départementale avait au préalable réuni ses 17 militants engagés dans ce mandat.

"Ils ne pourront surmonter les effets pervers de leur mandat, s'ils ne sont pas des militants syndicaux comme tous le monde, avec cette compétence et responsabilité particulière. Deux obstacles sont à surmonter : d'être étouffés par le nombre des cas à assumer, être considérés comme une institution extérieure qui réglerait la question de la syndicalisation des petites et moyennes entreprises."

D.P et C.E, Conseillers prud'hommes, Défenseurs, Conseillers du salarié : un ensemble de militants qui concourent à l'oeuvre commune, chacun avec ses particularités.

Ce thème est revenu très fort dans le débat. Ne pas séparer, bien considérer l'utilité de chacun, faire travailler ensemble.

On peut résumer les diverses interventions par l'une d'entre elles :

- Premier point : travail collectif dans les différentes activités et, notamment celles du juridique. Encore trop de militants qu'on abandonne à la solitude.
- Deuxième point : Implication de la Direction syndicale qui doit être informée et pouvoir échanger avec les différents intervenants.
- Troisième point : l'information publique sur les résultats de l'activité.

**

Le résumé du débat est incomplet. On a voulu souligner les points qui font apparaître à la fois l'ampleur actuelle de la bataille pour les droits et libertés et combien l'activité juridique au sens large du terme s'inscrit mieux dans l'action syndicale globale.

P. MUNCK