

Les INFORMATIONS Syndicales

Périodique de l'UNION DEPARTEMENTALE CGT DES LANDES

8, rue Lacataye - BP 114 - 40002 Mont-de-Marsan Cedex - (0558065070)

Directeur de la publication : Patrick Dangoumau

BULLETIN MENSUEL D'INFORMATION destiné aux syndiqués - 63ème année - N° 378 - mars 2008 - 1,00 €

Imprimé par nos soins Inscription C.P.P.A.P : 0708 S 06601

SOMMAIRE

- Des retraités décidés
_____ pages 1 à 5
- Négociation nationale interprofessionnelle sur la réforme de la représentativité
_____ page 2
- Intervention de B. Thibaut à la CEC du 21/02/2008
_____ page 2
- CGT ASSEDIQAquitaine : comptes rendus des CA et Bureau
_____ pages 7 à 8
- Programme du 27ème Congrès
_____ page 8

Des retraités décidés

Augmentation immédiate des retraites ,c'est le mot d'ordre de la journée nationale d'action des retraités ; Lancée à l'appel des Unions confédérales des retraités CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC, FGR-FP et l' UNSA cela s'annonce déjà comme une grande journée.

De l'Alsace à l'Aquitaine, tous les départements connaîtront 1 ou plusieurs (jusqu'à 7 dans l'Yonne) rassemblements revendicatifs avec demande d'audience au préfet...

Des initiatives particulières sur la situation des femmes retraitées sont annoncées à Dijon, Chalon sur Saône, Rennes, Toulouse, Marseille, Lyon mais on sait déjà qu'elles seront au cœur de toutes les audiences car elles subissent durement la flambée des prix avec des pensions qui sont les plus basses. Le pouvoir d'achat est un sujet tellement sensible que les motivations sont immenses pour venir dire son mécontentement et revendiquer de quoi vivre dignement sa retraite.

Retraités mal traités mais retraités décidés à se faire entendre le 6 mars et au-delà si cela est nécessaire.

NÉGOCIATION NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE SUR LA RÉFORME DE LA REPRÉSENTATIVITÉ.

PROPOSITIONS PRÉSENTÉES PAR LA CGT

Préambule

La négociation collective et le dialogue social s'exercent en France dans le contexte d'un pluralisme de syndicats de salariés ainsi que d'organisations d'employeurs. Leur efficacité est fortement conditionnée à la reconnaissance de la légitimité de ces acteurs. Au 21^{ème} siècle, seuls d'authentiques critères de « démocratie sociale » sont à même d'assurer cette légitimité.

Ce constat a pris la dimension d'une exigence nationale. Le Premier ministre a adressé le 18 juin un courrier aux confédérations syndicales et aux organisations professionnelles nationales annonçant que « la réforme de la démocratie sociale est une priorité du gouvernement qui en fait un des piliers de ses réformes en matière de droit du travail ». Conformément à la loi de modernisation du dialogue social de janvier 2007, le Premier Ministre a proposé l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle. Deux documents d'orientation ont précisé les thèmes sur lesquels le gouvernement a l'intention de légiférer.

Les confédérations syndicales et les organisations professionnelles nationales sont convenues de faire porter la négociation sur les thèmes suivants :

- les critères de la représentativité des organisations syndicales de salariés ;
- l'organisation des élections professionnelles dans les entreprises ;
- le développement du dialogue social et de la négociation collective dans les PME ;
- la validation des accords issus de la négociation collective ;
- les droits et moyens des organisations syndicales ;
- la transparence des financements des organisations syndicales et professionnelles.

Elles ont considéré que l'articulation entre les normes législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la durée du travail ne relèvent pas de la présente négociation.

La CGT demande en cohérence qu'en soit exclu le thème de l'extension des domaines de la négociation collective dérogatoires aux normes supérieures, question non soulevée dans le document d'orientation gouvernemental.

Le MEDEF et la CGPME refusent d'aborder la question de la représentativité des organisations d'employeurs lors de cette négociation. La CGT de-

mande qu'elle fasse l'objet de la prochaine négociation nationale interprofessionnelle, et que celle-ci soit conclue dans le délai d'un an.

À l'issue des séances qui se sont tenues du 25 janvier au février, où chaque partie s'est exprimée sur les problématiques des thèmes en négociation, la CGT soumet les propositions qui suivent.

1. Critères de représentativité des organisations syndicales de salariés

Le législateur doit réformer les critères de représentativité afin qu'ils reflètent d'authentiques conceptions de démocratie sociale. Il s'agit notamment de considérer les droits et conditions relevant de la liberté syndicale, qui se manifeste notamment dans l'adhésion du salarié au syndicat de son choix, et ceux relevant de la négociation collective, en tant que droit des salariés exercé par les syndicats représentatifs (articles L132 du code du travail).

Représentativité au niveau des entreprises

Parmi les droits que la législation du travail actuelle accorde au syndicat représentatif dans l'entreprise, il convient de distinguer ceux qui relèvent de la liberté syndicale et ceux qui concernent la participation à la négociation collective.

La CGT propose de distinguer 3 stades de la constitution d'un syndicat : le syndicat légalement constitué, le syndicat présumé représentatif, le syndicat représentatif.

1. Un syndicat est légalement constitué par le dépôt de ses statuts, précisant notamment que son champ d'activités inclut l'entreprise. Il peut collecter des cotisations, organiser la défense de ses adhérents, ester en justice en tant que personne morale, s'exprimer publiquement sur les conditions de travail à l'entreprise.

2. Il est présumé représentatif à l'une ou l'autre des deux conditions suivantes :

- être affilié à l'une des confédérations représentatives au plan national ;
- vérifier les critères légaux de présomption de représentativité.

La CGT se prononce pour que l'article L 133-2 du code du travail établissant les critères de représentativité des syndicats de salariés soit modifié et définisse désormais des critères de présomption de représentativité, ne prenant pas en compte l'audience électorale :

- respect des valeurs républicaines ;
- indépendance vis à vis de l'employeur ;
- activité au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, celle-ci pouvant être appréciée notamment par le nombre de syndiqués.

La présomption de représentativité ouvre au syndicat des droits supplémentaires :

- désigner un délégué syndical, salarié protégé, disposant pour mener l'activité du syndicat d'un crédit d'heures rémunérées comme temps de travail ;
- présenter des candidats aux élections des institutions représentatives du personnel de l'entreprise.

3. Le syndicat devient représentatif s'il est crédité d'un nombre de voix aux élections de délégués de personnel de l'entreprise supérieur au seuil de 10% des voix exprimées sur liste syndicale, ou à défaut aux élections de référence (voir paragraphe 2). Il est alors en droit de participer à la négociation collective de l'entreprise et de contribuer à la validation des accords selon les dispositions stipulées au paragraphe 4.

Dans le cas où l'entreprise est composée de plusieurs établissements, la représentativité se mesure par établissement pour ce qui concerne la négociation collective qui lui est spécifique.

Représentativité au niveau des branches professionnelles

La représentativité d'une union professionnelle de branche lui ouvre le droit de participer à la négociation de la convention collective, de ses avenants et des accords dont la branche est le périmètre.

L'union professionnelle représentative siège de droit dans les commissions de suivi mises en place par les accords et conventions de branche.

Une union professionnelle est représentative aux conditions suivantes :

- Avoir adopté et déposé un statut l'autorisant à représenter valablement l'ensemble de ses membres dans la négociation collective et les commissions paritaires de la branche professionnelle ;
- Avoir obtenu un nombre de voix cumulé aux élections professionnelles des entreprises de la branche supérieur au seuil de 10% du cumul des voix exprimées sur liste syndicale.

La représentativité d'une union professionnelle de branche se mesure par le cumul des voix exprimées aux élections professionnelles des entreprises de la branche qui se sont déroulées durant les 4 dernières années.

Représentativité de niveau national interprofessionnel

La CGT demande l'abrogation de l'arrêté de 1966 qui fige la représentativité des confédérations syndicales de salariés. Elle se prononce pour qu'au niveau national une liste de confédérations représentatives soit établie et régulièrement mise à jour, selon des critères d'audience électorale permettant de mesurer la représentativité de chaque organisation.

Une confédération est représentative aux conditions suivantes :

- Avoir adopté et déposé un statut de confédération syndicale l'autorisant à représenter valablement l'ensemble de ses membres dans la négociation collective, les organismes paritaires de niveau national interprofessionnels ;
- Organiser des unions professionnelles ayant acquis le statut d'union représentative dans des branches concernant au moins la moitié des salariés.

La représentativité d'une confédération se mesure par le

cumul des voix exprimées aux élections professionnelles d'entreprise. La révision de la liste et des audiences est effectuée tous les 4 ans selon les résultats cumulés des élections d'entreprise des 4 dernières années.

Le statut de confédération représentative ouvre des droits propres et des droits conditionnés à son audience élective :

- droits propres :
1/ créer la section syndicale d'entreprise et collecter les cotisations ;
2/ désigner son représentant comme salarié protégé.
- droits conditionnés à l'audience élective :
1/ participer aux négociations nationales interprofessionnelles et contribuer à la validation des accords nationaux ;
2/ désigner ses représentants aux conseils d'administration des organismes paritaires interprofessionnels ;
3/ désigner ses représentants à la Commission nationale de la négociation collective ;

Ces dispositions concernent le périmètre du salariat relevant du code du travail. Les dispositions complémentaires concernant la Fonction publique doivent être débattues dans le cadre approprié et ne relèvent pas de la présente négociation. Elles seront à prendre en compte pour déterminer la représentation syndicale au Conseil économique et social et dans les instances consultatives régionales et locales concernant l'ensemble des salariés.

2. Organisation des élections professionnelles

Généralisation des élections

La CGT propose de créer les conditions de généraliser la mise en place des institutions représentatives du personnel, les dépôts de candidatures sur liste syndicale et la participation des salariés aux élections.

À cette fin, il convient de banaliser, tant auprès des employeurs que des salariés, la tenue des élections professionnelles pour les délégués du personnel et les délégations uniques. Par la voie de la négociation collective, une journée de référence devrait être déterminée pour toutes les élections des entreprises de la branche professionnelle. La négociation du protocole électoral d'entreprise peut, pour des raisons d'impératifs de son activité économique, déterminer une journée électorale dans la quinzaine qui précède ou qui suit la journée de référence.

Élections de référence pour la mesure de la représentativité

Les élections de référence sont par ordre de priorité :

- les délégués du personnel ou la délégation unique ;
- à défaut, le comité d'entreprise ;
- à défaut, le comité inter-entreprises (§ 3).

Fréquence des élections

L'intervalle de 4 ans entre deux élections est un délai trop élevé. Il limite considérablement la place des salariés dans le choix de leurs élus. Notamment, il éloigne

les plus précaires, dont les contrats de travail sont bien plus courts que ce délai, de la possibilité de participer à des élections. Il crée des difficultés au regard de la mobilité des salariés. Pour ces raisons, la CGT revendique le rétablissement du délai maximal à deux ans.

Présentation des candidats

La présentation de candidats aux élections des institutions représentatives du personnel est ouverte à tout syndicat présumé représentatif dans le périmètre de compétence de celles-ci, à l'exclusion de tout autre type de candidature.

Si la participation des salariés est inférieure à 50% des effectifs inscrits, un deuxième tour est organisé ouvert à des candidats non affiliés à un syndicat.

Négociation du protocole électoral

Elle est ouverte à tous les syndicats habilités à présenter des candidats au premier tour.

Déclaration et compilation des résultats

Afin de permettre la mesure de la représentativité des syndicats à tous les niveaux (entreprise, branche, national, territorial), le Ministère du Travail et ses services déconcentrés mettent en place un système de recensement et de compilation des résultats des élections professionnelles, ainsi que des commissions électorales comprenant les représentants des organisations syndicales et professionnelles. Les résultats sont publiés sur un site internet accessible au public.

Les listes intersyndicales donnent lieu à une répartition uniforme afin de contribuer à la compilation de l'audience élective de chaque organisation qui la compose.

3. Développement du dialogue social et de la négociation collective dans les petites et moyennes entreprises.

Dialogue social

Le développement du dialogue social dans les PME est lié à la présence d'institutions représentatives du personnel. Le code du travail ne rendant pas de droit la mise en place de comité d'entreprise dans les entreprises de moins de 50 salariés, la quasi-totalité de celles-ci en sont dépourvues.

Afin d'ouvrir aux salariés de ces entreprises les droits individuels et collectifs d'activités sociales et d'information économique faisant partie des attributions des comités d'entreprise, il est mis en place des comités inter-entreprises, par regroupement des entreprises de moins de 50 salariés.

Le périmètre des regroupements résultent d'une négociation collective de branche.

La représentation des salariés dans les comités inter-entreprises est effectuée par l'organisation d'élections spécifiques. Tout syndicat légalement constitué et présumé représentatif dans l'une des entreprises peut présenter des candidatures au premier tour. Des syndicats

de plusieurs entreprises peuvent s'entendre pour former une liste.

Le nombre d'élus est identique à celui que le code du travail indique pour les comités d'entreprise, les seuils s'apprécient en effectif cumulé sur le regroupement. Cet effectif cumulé doit être supérieur au seuil au-dessous duquel une délégation unique du personnel peut être mise en place dans une entreprise.

Les entreprises du périmètre financent le comité à due concurrence de leur masse salariale. Les représentants des salariés s'organisent pour gérer les activités sociales.

La composition des comités inter-entreprises sert de référence à celle des Comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail mis en place au niveau inter-entreprises.

La représentation des employeurs est assurée par un mandataire de leur choix. Lorsque l'ordre du jour du comité inter-entreprises porte sur l'activité économique de l'une d'entre elles, la présidence est assurée par le chef de cette entreprise.

Négociation collective

Le principe en vigueur dans la législation du travail, selon lequel la négociation collective est exercée par les organisations syndicales représentatives, doit être intégralement respecté.

Pour œuvrer au développement de la négociation collective, il convient de créer les conditions de la présence syndicale dans les entreprises qui en sont aujourd'hui dépourvues. Deux voies sont poursuivies :

- lutter contre les discriminations à l'encontre des salariés qui choisissent d'adhérer à un syndicat et de le représenter dans l'entreprise ;
- pour les entreprises et établissements dont l'effectif est inférieur au seuil permettant la mise en place en leur sein d'une organisation collective des salariés, mettre en place des regroupements créant les conditions d'une représentation syndicale.

Les moyens correspondant à la première voie sont traités au chapitre des droits et moyens du syndicalisme.

Pour la seconde, la CGT propose l'obligation de mettre en place des commissions paritaires locales – dont la possibilité est prévue par la loi du 4 mai 2004, notamment pour concourir à l'élaboration et à l'application de conventions et accords collectifs de travail – pour les entreprises de moins de 20 salariés non couvertes par une représentation mutualisée professionnelle (telle que l'accord pour le dialogue social dans l'artisanat).

Des négociations de branche et territoriales doivent définir les périmètres de regroupements d'entreprises pour la mise en place de ces commissions paritaires. Elles sont constituées sur la base de la représentativité des syndicats au sein de la branche.

En l'absence d'accord, les services déconcentrés du Ministère du travail sont chargés de la mise en place de ces commissions.

La négociation collective dans une entreprise est menée

entre le chef de l'entreprise et les délégués syndicaux de l'entreprise si celle-ci en comporte, ou à défaut avec les représentants syndicaux de la commission paritaire.

4. Validation des accords issus de la négociation collective

En tant que productrice de normes sociales, la négociation collective est un droit des salariés exercé par les organisations syndicales. La légitimité des accords qui en résultent doit être incontestable selon les principes démocratiques.

Les règles en vigueur de validation des accords doivent être réformées en conséquence :

Ø *A l'issue de la négociation, l'employeur ou toute organisation patronale, de même que toute organisation syndicale peut soumettre un projet d'accord. Celui-ci est validé s'il obtient l'accord de l'employeur ou de la partie patronale et celui de la partie syndicale. Il n'est pas validé si l'un des deux accords fait défaut.*

Ø *La partie syndicale est réputée avoir donné son accord si les organisations représentatives qui le signent représentent un nombre de voix supérieur à celles qui ne le signent pas.*

Ø *Les règles établissant l'accord de la partie patronale dans les négociations professionnelles de branche et interprofessionnelles devraient être précisées par la prochaine négociation portant sur la représentativité des employeurs.*

Ces principes doivent s'appliquer à tous les niveaux sans exception ni distinction : entreprise, branche, territoire, national interprofessionnel.

Concernant la négociation collective d'entreprise, la possibilité de consulter les salariés doit être ouverte, en amont de la séance de signature de l'accord, à toute organisation syndicale représentant un nombre significatif des voix aux élections professionnelles (un tiers ?), ou à plusieurs organisations dont l'audience cumulée atteint cette proportion.

5. Les droits et moyens des organisations syndicales de salariés

La légitimité de l'octroi par l'entreprise aux syndicats de salariés de droits et moyens pour leur fonctionnement repose sur les constats suivants :

- l'activité syndicale est partie prenante de la vie économique et sociale de l'entreprise et conforme à son but social ;
- les syndicats de salariés remplissent des missions au bénéfice de l'ensemble des salariés, en sus de la défense des intérêts matériels et moraux de leurs adhérents ;
- la réalisation et l'efficacité de la négociation collective et du dialogue social à tous les niveaux, impliquent la mise en œuvre pour le syndicalisme confédéré de droits et moyens aux niveaux professionnel et interprofes-

sionnel, territorial et national.

Droit syndical à l'entreprise

Dans le cadre de la réforme de la représentativité qui distingue le syndicat légalement constitué remplissant les critères de la représentativité présumée et le syndicat représentatif de par son audience électorale, la CGT propose que le crédit d'heures rémunérées comme temps de travail attribué au délégué syndical soit composé de deux parts :

- La première est affectée à tout délégué d'un syndicat représentatif ou présumé représentatif. Elle est de 4 heures par mois ;
- La seconde est affectée à tout délégué d'un syndicat représentatif, proportionnellement à l'audience électorale de ce syndicat, sur la base d'un volume horaire global de 1,5 pour mille du temps de travail de l'entreprise.

Non discrimination et reconnaissance de l'engagement syndical

Depuis quelques années, la jurisprudence a reconnu une méthodologie permettant d'apprécier d'éventuelles discriminations de carrière pour fait d'engagement syndical, aux fins d'en estimer la réparation. Elle est fondée sur la comparaison d'évolutions professionnelles de populations comparables dans l'entreprise sur une période suffisamment longue pour être significative.

La CGT demande que cette méthodologie soit confirmée et reconnue dans une optique préventive de la non-discrimination à l'entreprise. Quelque soit par ailleurs les évolutions législatives en matière de délai de prescription, l'accord doit garantir la prise en compte de la durée totale de la carrière des militants syndicaux.

Formation syndicale

L'obligation de consacrer 0,08 pour mille de la masse salariale à la formation syndicale est très insuffisante pour compenser la perte de salaire des syndiqués en congé de formation.

La CGT revendique la prise en charge intégrale du salaire par les entreprises. Par accord de branche étendu, des systèmes de financement mutualisé des congés de formation syndicale peuvent être mis en place.

Moyens du dialogue social et de la négociation

Dans le secteur de l'artisanat, un accord a été conclu par l'UPA et les 5 confédérations représentatives donnant aux organisations syndicales et d'employeurs les moyens du dialogue social. Son objectif est de prendre en compte la difficulté, voire l'impossibilité, tant pour les employeurs que pour les salariés, de mener la négociation collective au niveau des entreprises de très faible effectif. Le dispositif repose sur un financement mutualisé par les entreprises. Contesté dans un premier temps, l'accord a été définitivement validé par la justice.

La CGT propose que soit généralisée à toutes les entreprises la mise en place des dispositifs s'inspirant du même principe de mutualisation inter-entreprises, pour assurer les moyens de la négociation collective et du dia-

logue social :

- dans les branches et au niveau national interprofessionnel
- au niveau interprofessionnel territorial.

Elle propose que le législateur fasse figurer parmi les clauses obligatoires des conventions collectives la négociation de dispositifs de non discrimination, de reconnaissance de l'engagement syndical et d'octroi de moyens pour la négociation et le dialogue social professionnel et interprofessionnel.

La mise à disposition de personnel pour l'activité syndicale rémunérée comme temps de travail, professionnelle et interprofessionnelle, nationale et territoriale, doit clairement faire partie des droits légaux des syndicats.

6. Transparence des moyens consacrés par les entreprises au fonctionnement du syndicalisme salarié et patronal.

Le financement des organisations professionnelles des employeurs et celui des syndicats de salariés fait régulièrement l'objet d'interrogations dans les médias. Les questions portent notamment :

- pour les organisations professionnelles des employeurs, sur la nature et l'utilisation des fonds que leur versent les entreprises ;
- pour les syndicats de salariés, sur la place des moyens complémentaires aux cotisations qu'elles obtiennent.

La CGT propose que l'octroi des droits et moyens aux syndicats de salariés complémentaires aux dispositions du code du travail repose obligatoirement sur des conventions adoptées par la voie de la négociation collective et rendues publiques. La répartition de ces droits et moyens doit être proportionnée à la représentativité des organisations mesurée par leur audience électorale.

La CGT revendique l'obligation que l'entreprise publie dans son bilan social l'intégralité des moyens financiers et des mises à disposition octroyés aux organisations professionnelles d'employeurs auxquelles elle adhère et aux organisations syndicales de salariés. Le législateur devrait donner force de loi à cette obligation.

Les organisations syndicales de salariés pourraient s'engager, conformément à leurs statuts, à rendre compte aux syndiqués de l'utilisation des recettes issues de leurs cotisations dans le cadre de leurs procédures démocratiques statutaires.

Les sociétés et associations autres que celles reconnues à but non lucratif constituées par les organisations professionnelles et les syndicats de salariés sont soumises aux règles comptables communes et doivent faire certifier leurs comptes.

7. Calendrier d'application

La mise en œuvre de ces dispositions devront faire l'objet d'un calendrier d'application, partie intégrante de l'accord.

Intervention de Bernard THIBAUT

COMMISSION EXECUTIVE CONFEDERALE du 21 février 2008

Centre Benoît-Frachon à Courcelle

On avait choisi, et on a eu raison puisque la discussion le montre, qu'il fallait dans le raisonnement prendre les choses par le bon bout : il y a des questions posées à propos du Centre de Courcelle et, en même temps, elles sont en lien avec les objectifs politiques de formation. Il faut donc parvenir à repréciser les objectifs, sur la base à la fois des évaluations et des besoins, évaluer également l'existant et, en conséquence, en retirer un certain nombre de besoins pour Courcelle.

Je donne mon opinion, il n'est pas question de raisonner à une fermeture du Centre de Courcelle. Ce n'est pas du tout dans cet esprit là qu'il nous faut discuter mais, en même temps, il y a à la fois des questions posées sur le Centre lui-même et le besoin d'une évaluation politique de ce qu'on fait en formation. Notre centre est un équipement, un outil qui nous est envié par beaucoup, et pas seulement en France. Il y a beaucoup d'organisations qui n'ont pas forcément un tel outil à leur disposition, au-delà de l'aspect patrimoine immobilier. En terme d'outil de formation, c'est quelque chose de très important.

Sur cette question des besoins - la réflexion, le travail vont se poursuivre -, les besoins en formation sont variés et je partage cette idée d'être en capacité d'avoir déjà un recensement plus précis de l'existant. En même temps, c'est quelque chose d'un peu compliqué à faire parce que la formation dispensée par la CGT, c'est à la fois des stages confédéraux mais aussi la multiplication, et c'est heureux, de stages dispensés par les UD, les FD, les différentes organisations, voire même les syndicats pour leurs propres besoins.

Essayons quand même d'avoir une vision de la situation la plus détaillée, la plus précise possible sur ce que l'on fait.

En même temps, beaucoup de responsables nous disent, vous le confirmez dans le débat de ce matin, on a un décalage entre ce qu'on identifie comme besoins et la rapidité avec laquelle, collectivement, on est capable de mettre au point des modules de formation adaptés aux besoins identifiés.

Parfois, et ça s'est fait dans la dernière période, on a traduit par des modules plus courts de formation que les stages d'acquisition, de savoirs, de connaissances ou de pratiques pour les militants. Ce sont des formations de courte durée : sur la négociation, la négociation 35 heures ..., cela ne peut pas se substituer à la formation syndicale structurante du comportement militant que l'on a besoin de continuer d'alimenter.

Ces besoins une fois identifiés, il nous faut définir les formations qui trouveront avantage à être vraiment sur le terrain, voire même dans des syndicats ou des UL. Il faut veiller qu'il y ait des outils permettant à ces équipes là d'avoir des moyens d'organiser ces types de formations.

Il y a des militants assumant un certain nombre de tâches, de rôles dans l'organisation pour lesquels on doit aussi vérifier qu'ils disposent des outils de formation correspondants à la tâche qu'ils assument au nom de l'organisation et puis, vous l'avez dit, il y a aussi les dirigeants. Je ne suis pas sûr qu'il faille pour Courcelle le ré-

server à une « élite militante », quand je dis élite militante, je veux parler du niveau de responsabilité dans l'organisation.

Je pense que Courcelle correspond aussi à l'identité de la CGT, en ce sens que c'est aussi à Courcelle que les militants de la CGT qui occupent des responsabilités variées découvrent parfois ce qu'est la Confédération générale du Travail : une organisation nationale interprofessionnelle. Que ce soit pour des stages qu'organisent les FD ou des stages dits interprofessionnels, c'est aussi à Courcelle que des militants découvrent la CGT dans sa diversité. Ils rencontrent, ils croisent des camarades d'autres professions, d'autres régions. C'est quelque chose qu'on ne peut pas quantifier en terme d'apport mais ça contribue à connaître la CGT au travers de séjours à Courcelle.

En même temps, et il faut que dans l'évaluation cela apparaisse, il peut y avoir des difficultés objectives à avoir des militants se dégageant sur une semaine, voire même des cycles plus longs. Souvenez-vous, auparavant, c'étaient des cycles de formation construits sur un parcours militant pour arriver à une responsabilité et il y avait un certain nombre de semaines de stages. C'était un peu le passage obligé dans certains cas. On n'en est plus là.

Le travail nous aidera pour bien identifier cela mais il ne faut pas négliger l'apport particulier que représente un centre national de formation pour les militants de la CGT. Cela ne veut pas dire que tout stage conçu avec un contenu national doit être dispensé exclusivement à Courcelle, on peut faire sans doute les mêmes stages à Courcelle qu'en d'autres lieux. En même temps, Courcelle apporte un plus qu'on ne retrouvera pas sur le même stage organisé sur une région ou un département. Il y a un plus sur le fait d'être à Courcelle.

Sur la proposition de valider l'étape de rénovation du chalet, il y a les moyens financiers concernant cette partie. On propose de ne plus tarder parce qu'il ne faut pas qu'on laisse perdurer une situation, ne serait-ce qu'au regard des normes ... En revanche, il y a éventuellement un autre débat mais que l'on doit revoir seulement après qu'on ait avancé sur l'élaboration de nos contenus de la mission de Courcelle, à savoir si on va investir davantage pour un hébergement plus important à Courcelle.

Là, on est sur un plan d'investissement qui est d'une autre dimension. Avant de se prononcer sur ce sujet-là, il faut qu'on ait eu la phase de clarification des besoins et des missions sur les différents points qu'on a évoqués.

De toutes façons, le moment venu, nous aurons une discussion sur les moyens financiers en général pour savoir si cet investissement très lourd financièrement est ou non justifié.

Ce n'est pas la question qu'on vous propose de trancher aujourd'hui.

Donc, si la CE en est d'accord, on donne le feu vert pour rénover le chalet dès maintenant et, sur le deuxième point, on lance sans attendre la réflexion politique sur la question plus large de la formation.

CGT ASSEDIC Aquitaine

CA et Bureau du 30/01/08

CA du 30/01/08

A 10H s'est réuni le CA sortant.

Reprenant une partie de la déclaration du Président (MEDEF) lors de son rapport d'activité ou il faisait référence aux métiers de base de l'assurance chômage : « assurer le recouvrement des cotisations et répondre aux besoins des salariés accidentés dans leur parcours » nous avons souligné que ces objectifs n'étaient pas atteints car moins de 1 chômeur sur 2 était pris en charge par l'assurance chômage avec un niveau d'allocation ne permettant pas, pour la très grande majorité, de vivre décemment !!!

A 11H Mise en place du nouveau CA.

M. William Sarraute (CFE CGC) est élu président avec 14 suffrages sur 19 votants (5 votes blancs dont 2CGT et 2 CFDT). Le poste de vice président revient à M. Gaussens (président sortant MEDEF) élu dans les mêmes conditions.

Après la mise en place des membres du bureau, le Directeur a fait le point sur l'avancement du dossier de la fusion ANPE/ASSEDIC sur le plan législatif. La procédure adoptée par le gouvernement est rapide (pas de va et vient entre l'Assemblée Nationale et le Sénat). La concentration des pouvoirs au bénéfice de l'Etat et la disparition de ceux qui restaient encore aux organisations syndicales (sans faire abstraction de ces limites le paritarisme permettant au Medef de diriger l'assurance chômage) sont confirmées par les textes approuvés dans les différentes Assemblées. En nouveauté le gouvernement a fait passer un amendement rattachant l'AFPA au Service public de l'emploi. Ainsi, dans un premier temps il avait décentralisé la gestion de l'organisme de formation au Conseil Régional avant de le « recentrer » au Conseil National de l'Emploi (enfant de la fusion).

La délégation FO a fait une déclaration critique sur le sujet.

La CGT est intervenue pour en réaffirmer son attachement à la création d'un service public de l'emploi plaçant les besoins des demandeurs comme des salariés au cœur de ses missions. Celles-ci couvriraient l'accueil, l'orientation, la formation, l'insertion, le placement, le versement d'un revenu de remplacement (minimum le SMIC) à tous les demandeurs d'emploi. Ce Spe aurait aussi pour rôle d'aider à mieux sécuriser les salariés sur l'ensemble de leur parcours professionnel. La gestion de ce service devant être plus démocratique avec une forte représentation des représentants des salariés comme cela était le cas lors de la création en 1946 des CA des organismes sociaux !!! Les administrateurs CGT ont exprimé leur opposition à l'esprit et au contenu de cette nouvelle structure qui est loin de répondre à ses attentes!!!

Le Directeur adjoint (M. Alexandre) a présenté les dernières statistiques sur le chômage et l'emploi en Aquitaine.

Les administrateurs CGT ont mis en évidence que la diminution des demandeurs d'emploi en Aquitaine est due à une augmentation des sorties dont 29% seulement pour une reprise d'emploi !!! En effet si l'on prend seulement les demandeurs d'emploi catégories 1, les inscriptions ont augmenté (novembre + 18 571) et sur 12 mois glissant de + 4,6%. Si l'on prend l'ensemble des inscriptions cela atteint + 6,5% dont plus de la moitié concerne des réinscriptions de moins de 6 mois ce qui montre la perversité du développement de la précarité !!! Les sorties des statistiques des demandeurs d'emplois sont dues pour 37% aux absences aux contrôles, 12% entrées en stage et 7% radiations administratives !!!

Les administrateurs CGT ASSEDIC Aquitaine

Réunion bureau ASSEDIC du 30/01/08 à 14H30.

Le point 3 de l'ordre du jour a permis d'aborder les liens des ASSEDIC Aquitaine avec le Conseil Général et principalement concernant la formation d'aides soignants, le PRDFP ainsi que la création du Comité Régional d'Animation et de Conseil de la Formation Professionnelle (CRACFP). Ces questions sont venues au Bureau suite à un courrier du CR (M. Rousset) en date du 11 décembre 2007.

Lors du débat le MEDEF a mis en cause la participation de l'organisme au CRACFP estimant que cette nouvelle structure concertation remettait en cause le paritarisme car elle était élargie à l'UNSA et la FSU !!!

Le représentant CGT est intervenu pour rappeler que nous devons répondre au nom de l'assurance chômage car c'était elle qui était sollicitée. M. le Directeur est, aussi, intervenu dans ce sens.

Une réponse devrait être faite confirmant la volonté des ASSEDIC de continuer à collaborer dans la formation d'aides-soignants au même niveau que l'année précédente (900 000€ en 2007), pour le reste c'est moins clair !!!

Au point 4 la deuxième étape des appels d'offre 2008 a été étudiée.

Cela a permis à la CGT d'insister sur la nécessité de revoir le contenu des contrats reclassements dans les critères car ce dernier (coef 4 soit le plus important) permet d'avoir une note maximum (70x4=280) pour un organisme ayant 0% de reclassement en CDI et CDD et 100% tout confondu !!!

Au sujet de la Convention ASSEDIC/UIMM qui se situe au sein de la Convention de partenariat signée entre la Région Aquitaine, la DRTEFP, TURBOMECA, l'UIMM, l'ANPE, l'AGEFIPH, l'ARML et le rectorat de l'académie de Bordeaux pour répondre aux besoins de recrutement de Turbo dans la zone de Pau (2000 emplois) l'administrateur CGT est intervenu. Il a exprimé son opposition à cet accord qui engage l'assurance chômage à investir 750 000€/an dans la formation de demandeurs d'emplois qui serait dispensée par l'AFPI !!! Il juge que l'argent des chômeurs devrait être utili-

sé prioritairement à la satisfaction de leurs besoins (revenus, formation etc...) et non à ceux de l'UIMM et l'AFPI au service d'une multinationale de l'aéronautique qui a les moyens de financer la formation de ses futurs employés !!!
Suite à cette déclaration le bureau a décidé de ne pas donner une suite à cette demande !!!

Les demandes en non valeur des employeurs (cotisations patronales non recouvrées) sont en hausse et atteignent 812 000€ en janvier 2008 . (Cela devrait représenter plus de 6 000 000€ en année pleine). Durant la même période les indus des chômeurs atteignent 285000€. A la différence des dettes des employeurs (non récupérées à 99%) ceux des allocataires sont recouvrées à 90% !!!

Les administrateurs CGT ASSEDIC Aquitaine



27EME CONGRES : C'est parti !

MERCREDI 9 AVRIL 2008

8h00 à 9h00	ACCUEIL DES CONGRESSISTES	
9h00 à 9h30	ELECTION BUREAU	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Commission des Mandats, ▶ Commission des Candidatures, ▶ Commission des Amendements, ▶ Commission Statuts.
9h30 à 10h15	RAPPORT INTRODUCTIF	
10h15 à 10h30	Pause	
10h30 à 12h00	DEBAT	▶ Orientation/Revendicatif
12h00	Repas	
14h00 à 15h00	DEBAT	
15h00 à 15h30	Pause	
15h30 à 17h00	RAPPORTS ET DEBATS	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rapport Politique Financière ▶ Rapport Commission Financière de Contrôle ▶ Débat général ▶ Commission des Mandats, ▶ Commission des Candidatures, ▶ Commission des Amendements, ▶ Commission Statuts.
	REUNIONS	
(FIN DES TRAVAUX à 17h00)		

JEUDI 10 AVRIL 2008

8h30 à 10h45	DEBAT	▶ « QUELLE CGT 40 ? »
10h45 à 11h00	Pause	
11h00 à 12h00	COMMISSION DES MANDATS POLITIQUE FINANCIERE	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Compte-rendu et vote ▶ Vote
12h00 à 14h00	Repas	
14h00 à 16h00	COMMISSION DES AMENDEMENTS VOTE DES 2 RESOLUTIONS COMMISSION DES STATUTS	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Compte-rendu ▶ Vote détaillé et général ▶ Compte-rendu et vote
16h00 à 16h30	PRESENTATION DES SORTANTS COMMISSION DES CANDIDATURES ELECTION COMMISSION EXECUTIVE UD	▶ Vote, BULLETIN SECRET
16h30 à 16h45	Pause COMMISSION EXECUTIVE ELUE	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Réunion ▶ Election du Secrétariat UD
16h45 à 17h00	PRESENTATION SECRETARIAT UD BILAN DU 27EME CONGRES	▶ Nouveaux Secrétaires UD

Le 27^{ème} Congrès de l'Union Départementale CGT des Landes se tiendra les :

9 et 10 avril 2008

de 8h30 à 18h00

à Morcenx - Salle du Maroc

L'ensemble des syndicats CGT des Landes sont convoqués

