

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° 379 - avril 2008 - 1,00 €

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



SOMMAIRE

- Mémoire pour « le rendez-vous Retraite 2008 » - Les sept propositions de la CGT
_____ pages 1 à 4
- Délégation CGT au Ministère du Travail le 27 mars 2008
- Sabotage du droit contre les discriminations
_____ page 5
- Le Gouvernement s'attaque au statut des fonctionnaires
- Le mépris des justiciables - fermeture de 63 CPH
_____ page 6
- **27ème Congrès de l'UD CGT**
- Préambule - amendements
- Programme revendicatif - proposition - Résolutions
_____ page 7
- Charte de la vie syndicale - structuration et organisation départementale - propositions
- 70ème anniversaire UD CGT 40
_____ page 8

MÉMEMORANDUM POUR « LE RENDEZ-VOUS RETRAITE 2008 » LES 7 PROPOSITIONS DE LA CGT

3 salariés sur 4 du secteur privé comme du secteur public, s'interrogent sur :

- leurs droits à la retraite
- l'âge auquel ils pourront la prendre
- le niveau de vie qu'ils auront alors...

Les réponses à ces trois questions vont être données plus ou moins précisément lors du « rendez-vous Retraite 2008 » prévu par la loi d'août 2003. La Cgt entend intervenir sur la méthode comme sur le fond des questions posées à l'occasion de ce « rendez-vous » important.

La CGT ne se contentera pas d'une « concertation ». Elle réclame l'ouverture de réelles négociations avec le gouvernement

La CGT avance 7 propositions qu'elle soumet à la discussion

1. Il doit être fait un diagnostic sans complaisance des conséquences des 2 premières vagues de réforme des retraites.

En effet, malgré les sacrifices imposés, l'avenir du système de retraite n'est pas garanti.

Il faut d'abord juger du déséquilibre des réformes engagées.

La France est l'un des pays européens où les mesures les plus draconiennes ont été prises en matière de retraite pénalisant à la fois les retraités et les actifs. Mais aucun effort n'a été demandé aux entreprises.

Les conséquences quant au niveau des retraites actuelles et futures est pré-occupant. 4 mesures y concourent :

- ▶ Près de 42 ans de cotisations exigées pour toucher une retraite à taux plein en 2020. Si plusieurs pays d'Europe affichent des objectifs similaires ou supérieurs, c'est en maintenant des mécanismes favorables de départ anticipé.
- ▶ Une désindexation des salaires portés au compte qui servent à calculer le montant de la retraite pour les salariés du privé sur les prix et non sur la moyenne des salaires. Cela fait qu'en 2008 le « taux de remplacement » de la CNAVTS n'est plus de 50% mais de 43%.
- ▶ Une dégradation du rendement des pensions AGIRC-ARRCO sans précédent. Pour une même somme consacrée à l'achat de points de retraite, la valeur de la pension servie a baissé de 25% en 10 ans à l'AGIRC et de 20% à l'ARRCO.
- ▶ Une indexation des pensions servies sur les seuls prix et non sur l'évolution du salaire moyen. Au bout de 15 ans de retraite, le pensionné aura perdu au moins 20% de pouvoir d'achat par rapport aux actifs.

Les INFORMATIONS
Syndicales

MÉMORANDUM POUR « LE RENDEZ-LES 7 PROPOSITIONS DE LA CGT

La France contrairement à ce qui est dit, est en pointe au niveau européen dans les sacrifices demandés. C'est vrai que dans tous les pays européens des mesures ont été prises pour équilibrer les régimes de retraite à l'horizon 2030-2050.

Mais... c'est la France qui est allée le plus loin dans les sacrifices demandés aux salariés comme le montre une étude de l'OCDE (Études économiques de l'OCDE, juin 2007).

En France, la retraite moyenne représente 48% du salaire moyen contre 57,5% en moyenne dans les pays de l'OCDE. La France est au 18^{ème} rang sur 30 pays ! Et cela alors que l'âge de cessation d'activité n'est pas fondamentalement différent jusqu'à présent d'un pays à l'autre.

Les entreprises n'ont pas été mises devant leurs responsabilités.

Aucun effort supplémentaire n'a été demandé aux entreprises depuis plus de 20 ans pour payer les retraites à leurs anciens salariés.

A l'inverse, les grandes entreprises de plus de 500 salariés dont celles qui affichent, en 2007, 105 milliards d'€ de profits, sont celles qui ont le plus réduit leurs effectifs en France ces trois dernières décennies. Elles regroupaient 20% des salariés en 1978. Elles en emploient 2 fois moins aujourd'hui et paient donc 2 fois moins de cotisations retraite.

2. La Cgt s'oppose à tout affaiblissement du système de retraite par répartition

Le choix du système de retraite par répartition est un choix social et sociétal structurant. Les enjeux sont considérables. Ils sont au nombre de trois :

– en dépend d'abord le statut des retraites. Demeurent-ils d'anciens salariés ou deviennent-ils des « rentiers » avec les inégalités qui accompagneraient ce changement de statut ?

– faut-il ensuite un peu plus favoriser l'épargne alors que le taux d'épargne des Français est l'un des plus élevés des pays développés ? Ne faut-il pas, au contraire, favoriser le travail et l'activité ?

– enfin, on ne peut pas laisser planer le doute sur le niveau futur de la retraite. Ce niveau doit être prévisible et stable relativement au niveau de vie des actifs.

Reste la question essentielle du pacte intergénérationnel et de sa pérennité.

Le gouvernement comme le patronat justifient l'amputation du montant des retraites en disant « qu'il ne faut pas laisser une charge trop importante aux générations futures ».

L'argument est complètement hypocrite.

Dans les faits, on annonce une baisse drastique du niveau des retraites à l'horizon 2030-2040 et on crée les conditions pour que les jeunes d'aujourd'hui ne puissent prendre leur retraite qu'à 67, 70 ans ou plus.

On leur dit donc qu'ils n'auront qu'une petite retraite mais qu'ils devront continuer à cotiser pour leurs aînés. Peut-on croire à la pérennité d'un pacte intergénérationnel sur cette base ?

C'est en fait pousser les nouvelles générations à se précipiter sur des systèmes de retraite alternatifs, largement illusoire comme la capitalisation.

La CGT, avec l'UNEF et la JOC, a tenu une importante initiative le 15 février 2008 pour démonter cette argumentation et montrer tout l'intérêt que jeunes, étudiants, apprentis ont de défendre un système par répartition qui réponde à leurs attentes.

Les 3 organisations ont décidé de soutenir ensemble la revendication d'intégrer dans les périodes cotisées :

- les périodes d'étude après 18 ans
- les périodes d'apprentissage et de stage
- les périodes de recherche d'un premier emploi.

La CGT s'est engagée à consulter l'UNEF et la JOC à chaque étape des négociations et de l'action.



3. Il est indispensable de garantir un bon niveau de retraite

Il y a trente ans 1 retraité sur 4 vivait au-dessous du seuil de pauvreté. L'amélioration du système de retraite jusqu'au milieu des années 1980 a permis de diviser ce chiffre par 5 en trois décennies. Mais il risque à nouveau d'augmenter fortement au cours des trente prochaines années.

Les premières victimes seront les femmes maintenues sur des emplois faiblement rémunérés, contraintes au temps partiel, victimes d'interruptions de carrière. Mais seront aussi touchés les hommes sur des emplois faiblement qualifiés, précaires...

La CGT pose trois exigences :

1. Dans le public, comme dans le privé, le taux de remplacement du salaire net par la pension nette ne devra pas être inférieur à 75%.

Cela doit s'appliquer pour tous les salariés ayant une carrière complète (voir ci-après) qu'il soit mono ou multi-pensionné.

2. Pour une « carrière complète » pas de retraite inférieure au montant du Smic net.

Ce serait une simple mesure de justice sociale pour des millions de salariés qui ont fait toute leur carrière au Smic.

3. Retour à l'indexation sur les salaires des droits à retraite en cours d'acquisition dans le secteur privé et des pensions liquidées pour les retraités du public comme du privé.

Le gouvernement trompe les salariés et les retraités en disant qu'il garantit le pouvoir d'achat des retraités en indexant la valeur des pensions sur les prix :

– à la liquidation, un salarié aura perdu 1/5 de sa pension par rapport au salaire d'activité du fait du retard pris par son salaire de référence servant au calcul de sa retraite, par rapport à l'évolution du salaire moyen ;

– au bout de 15 ans de retraite, il aura à nouveau perdu 1/5 de sa retraite par rapport à l'évolution du salaire des actifs.

Ce n'est pas 2 ou 3 ans de plus que le salarié devra travailler pour maintenir le niveau de sa retraite, mais au moins 10 !

4. La Cgt est attachée au droit à la retraite à 60 ans

La Cgt et les salariés sont attachés au droit à la retraite à 60 ans. C'est une exigence légitime au bout d'une vie de travail.

► Madame PARISOT, Présidente du Medef, veut reculer cet âge à 62 ou même 63 ans, prétextant l'allongement de l'espérance de vie.

La représentante des patrons feint d'oublier l'incroyable progression de la productivité ces 50 dernières années qui permet d'envisager une retraite plus longue ! Elle oublie aussi que ce sont les entreprises qui mettent 2 salariés sur 3 à la porte avant qu'ils n'aient l'âge de départ à la retraite.

► Le gouvernement feint de ne pas toucher à l'âge de 60 ans mais allonge sans cesse la durée de cotisation exigée pour toucher une retraite à taux plein.

1993. – Décision de passer à 160 trimestres (40 ans) pour les salariés du privé.

2003. – Même décision pour les fonctionnaires. Passage pour tous à 164 trimestres en 2012.

– Passage à plus de 167 trimestres en 2020 pour tous.

2007. – Alignement des régimes spéciaux sur la durée de cotisation générale.

Dans les faits, cette exigence sans cesse accrue ne permettra plus aux salariés d'exercer leur droit au départ à 60 ans.

Ce que réclame la CGT :

La reconnaissance d'une « carrière complète » à 60 ans en intégrant entre 18 et 60 ans toutes les périodes d'étu-

des, de formation, d'apprentissage, d'activité professionnelle ou d'inactivité forcée (chômage, recherche d'un premier emploi...).

Bien entendu, le choix de partir ou non à la retraite dès l'âge de 60 ans doit appartenir au salarié et à lui seul.

5. Il faut assurer l'égalité en matière de retraite

Les gouvernements successifs ont mis en avant le principe d'égalité pour justifier leurs réformes régressives. Mais ils ont laissé de côté les inégalités les plus criantes.

► La reconnaissance des travaux pénibles, dangereux et astreignants par un départ anticipé à la retraite, était réclamée par la Cgt depuis de longues années. Elle était prévue dans l'article 12 de la loi d'août 2003 sous forme d'une négociation interprofessionnelle devant établir la reconnaissance de la pénibilité en matière de retraite. Elle n'est toujours pas effective.

Des milliers de salariés continuent chaque année à mourir prématurément du fait de leurs conditions de travail. L'espérance de vie à 60 ans d'un ouvrier non qualifié est de 7 ans inférieure à celle d'un cadre supérieur.

La Cgt exige la mise en place d'un dispositif immédiat permettant de mettre fin à cette inégalité insupportable et de réduire ensuite la pénibilité pour les salariés les plus jeunes par un effort sans précédent de prévention.

Le financement du dispositif pérenne de prévention et de reconnaissance de la pénibilité doit être assuré par les entreprises, les branches et un complément interprofessionnel.

► Le rééquilibrage de la compensation entre les régimes de retraite.

Les gouvernements ont, au fil des réformes, organisé des transferts financiers entre régimes. Chaque salarié du régime général paie en moyenne 300 € par an à ce titre. Les agents publics 800 €. 2/3 de ces sommes vont aux régimes de retraite des non salariés (exploitants agricoles, commerçants, artisans).

La CGT n'est pas contre le principe d'une « compensation démographique » au profit des régimes en situation défavorable qu'ils soient salariés ou non salariés, cela permet au travers d'une solidarité, de sécuriser encore plus la retraite par répartition. Mais elle ne l'admet que si les plus favorisés dans les professions bénéficiaires, font des efforts proportionnels à leurs ressources.

Un récent rapport de la Cour des Comptes a mis en évidence le fait que par divers mécanismes de forfaitisation et de niches fiscales et sociales, les professions indépendantes agricoles et libérales réduisaient leurs contri-

MÉMORANDUM POUR « LE RENDEZ-VOUS RETRAITE 2008 »

LES 7 PROPOSITIONS DE LA CGT

butions. Le taux de prélèvements sociaux corrigé des effets d'assiette est 10 points plus bas pour ces professions jusqu'au plafond de la sécurité sociale. Il est de près de 30 points plus bas entre 1 et 4 plafonds !

6. La Cgt se refuse à entretenir les illusions de « l'épargne-retraite »

Gouvernement et patronat incitent les salariés à recourir à l'épargne individuelle pour compenser les baisses prévues des retraites. Avantages fiscaux, abondements des entreprises, tout est bon pour favoriser le recours à ces produits d'épargne. Banques et compagnies d'assurances cherchent à tout prix à placer ces produits semant de graves illusions sur ce qui reviendra au salarié le jour de sa retraite.

Ces produits d'épargne sont très coûteux pour un rendement aléatoire. Les entreprises qui se refusent à augmenter les cotisations retraite ont mis 10 milliards d'€ dans les retraites d'entreprise en capitalisation !

Les 3 failles de ces produits d'épargne collective sont :

1. des coûts de gestion beaucoup trop élevés. Ceux-ci sont 2 à 3 fois plus importants que les frais de gestion du système par répartition.

Ils viennent s'imputer sur le montant des rentes futures.

2. aucun gestionnaire ne garantit le montant de la rente future. La seule chose que connaît l'épargnant, c'est le montant de sa cotisation. Le niveau de la rente, lui, dépend des fluctuations des marchés financiers et de l'habileté du gestionnaire.

3. le niveau attendu de la future rente est surestimé. Et pourtant, d'après un calcul de la Fédération des Sociétés d'Assurances, un salarié devrait placer depuis l'âge de trente ans, l'équivalent d'un mois de salaire tous les ans pour escompter au mieux une augmentation de 15% du niveau de ses revenus à la retraite !

La Cgt exige que soit assurée la plus grande transparence sur ces produits d'épargne collective notamment sur les coûts de gestion et les niveaux de rente envisagés.

Quant au système d'épargne-retraite individuel la Cgt met en garde les éventuels souscripteurs. Le choix d'épargner relève de la décision individuelle. Mais il ne faut pas confondre produit d'épargne et système de retraite.

C'est ce système « d'épargne-retraite » mis en place en Grande-Bretagne par Margaret Thatcher qui a fait faillite.

« Seul un travailleur britannique sur 4 peut espérer disposer d'une retraite convenable ».

Étude de JP Morgan-Fleming, « L'état du système britannique de pension », 2003.

7. La question décisive est celle de l'équilibre financier des régimes de retraite à moyen et long terme

Le « trou de la Sécurité sociale » n'est pas une fatalité. Depuis 20 ans, gouvernements et patronat ont refusé de donner des moyens complémentaires à la protection sociale et notamment aux systèmes de retraite.

Chacun sait bien que la clé du financement est dans le développement de l'emploi : 4 millions d'emplois supplémentaires apporteraient la moitié des besoins de financement nécessaire pour la retraite via les cotisations. C'est à peu près le nombre de salariés disponibles aujourd'hui pour un vrai emploi.

Le compromis de 2003 passé par le patronat sur le recyclage en faveur de la retraite des cotisations UNEDIC, ne tient pas debout. D'une part, que veut dire un excédent de l'UNEDIC quand plus d'1 chômeur sur 2 n'est pas indemnisé ? D'autre part, la priorité dans l'affectation des moyens est au retour à l'emploi. Augmenter le nombre de salariés en emploi est la meilleure garantie pour l'équilibre financier de notre système de retraite. Siphonner les ressources de l'UNEDIC est donc quelque chose d'aberrant. C'était une mesure à laquelle s'étaient opposées toutes les organisations syndicales au moment du Rapport Charpin sur les retraites en 1999.

Une priorité doit être accordée à l'emploi des jeunes et des seniors. 6 salariés sur 10 ne sont déjà plus en activité lorsqu'ils liquident leurs droits à la retraite. La priorité n'est pas le cumul emploi-retraite mais l'intégration dans l'emploi avant 60 ans.



Le second problème est celui de la déformation du partage de la valeur ajoutée au détriment du salaire socialisé. L'entreprise a considérablement réduit sa contribution au financement de la protection sociale. En 15 ans, la part des cotisations sociales dans le PIB a reculé de 2,5 points. Ce qui représente un gain net de 50 milliards

pour les entreprises et un manque à gagner correspondant pour la sécurité sociale.

La Cgt fait 5 propositions pour apporter les ressources complémentaires :

1. Tous les éléments de rémunérations complémentaires doivent être soumis désormais à cotisation pour la retraite.

2. Une contribution sur les revenus financiers des entreprises serait instaurée.

3. La contribution des entreprises serait modulée afin de pénaliser les entreprises qui licencient et recourent à une main-d'œuvre précaire.

4. Le Fonds de réserve pour les retraites dont la fonction de « lissage » des besoins serait confirmée, se verrait doté d'une ressource pérenne à hauteur des besoins, prélevée sur les dividendes versés par les entreprises.

5. Au bout du compte, les salariés pourraient consentir une hausse de leurs cotisations pour permettre l'équilibre des régimes et sécuriser le droit à la retraite pour tous.

Délégation Cgt au Ministère du Travail

27 mars 2008

Dans le cadre du rendez-vous retraite 2008, le Ministre du Travail, Xavier BERTRAND, a lancé jeudi 27 mars 2008 ce que le gouvernement appelle « la concertation avec les organisations syndicales et patronales ».

La Cgt a soulevé les problèmes de fond et de méthode posés par la démarche gouvernementale.

Sur la méthode, la Cgt ne se contentera pas d'une « concertation », a déclaré Bernard THIBault:

– « Il faut procéder à une évaluation « grand angle » des réformes précédentes ».

– « Il faut prendre le temps d'un diagnostic large. Les retraites sont un sujet social majeur qui nécessite un débat contradictoire et une véritable négociation avec toutes les parties prenantes autour de la table dont bien sûr le patronat qui ne peut pas s'exonérer de ses responsabilités ».

– « Les priorités de la Cgt sont le niveau des retraites, le droit au départ effectif à 60 ans, le refus de tout allongement de la durée de cotisation, la garantie à long terme du financement ».

C'est le sens du memorandum en 7 points remis par la Cgt.

La délégation a posé deux exigences complémentaires :

– la reconnaissance de la pénibilité pour un départ anticipé. Elle a demandé « une initiative du gouvernement vis-à-vis du Medef, suite au blocage de la négociation le 25 mars » ;

– l'intégration des jeunes dans le système de retraite. La Cgt demande au gouvernement de « prendre en compte les périodes de précarité, d'études et de recherche d'un premier emploi ».

Le gouvernement étant selon les dires du ministre dans une « phase d'écoute », la délégation n'a pas eu de réponse précise à ses exigences. Seule réponse : « Dans 15 jours, le gouvernement présentera une trame de la réforme ». Le calendrier qui semble arrêté, fixe à la mi-juin la ligne d'arrivée.

Tous ces éléments confirment que la Cgt a eu raison de ne pas attendre et d'appeler dès le 29 mars 2008, les salariés à manifester partout dans le pays. Le 29 mars doit être une première phase forte dans un calendrier particulièrement serré

Sabotage du droit contre les discriminations

A la suite de procédures engagées par la Commission européenne à l'encontre de la France concernant des directives favorables à l'action contre les discriminations et à l'égalité (directives 2000/43 – « discrimination raciale », 2000/78 « cadre général » et 2002/73 « égalité femmes hommes »), le gouvernement français a élaboré un avant-projet de loi permettant également la transposition d'autres directives (2006/54 « directive consolidée femmes hommes » et 2004/113 « égalité femmes hommes en dehors de l'emploi »).

En opposition aux annonces faites au cours de la Conférence sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de novembre 2007, le gouvernement français a rédigé un projet de loi porteur de régression dans la lutte contre les discriminations !

Ce texte qui porte modification de « la loi relative aux discriminations et portant création de la HALDE » est négatif sur plusieurs points:

✓ Une partie du texte donnant une définition du harcèlement sexuel n'est pas reprise dans le code du travail : il y aura donc deux définitions. Ce qui rend la lecture du droit difficile pour les non spécialistes !

✓ Le texte exclut l'application des règles de non discrimination dans « le contenu des médias et de la publicité » contrairement à l'Accord National Interprofessionnel du 1^{er} mars 2004, alors que les discriminations se nourrissent de stéréotypes souvent véhiculés par eux ;

✓ Il permet des « dérogations » aux règles de non discrimination au nom « d'exigence professionnelle es-

entielle et déterminante » sans liste ni définition limitative. Une telle modification affaiblirait considérablement le concept de discrimination et pourrait permettre à tous les stéréotypes (sexuels, raciaux, liés à l'orientation sexuelle, à l'âge ou au handicap, etc.) de se manifester et de limiter la portée effective du droit ;

✓ Le texte modifie, sans demande de l'Union européenne, plusieurs dispositions. Ainsi un salarié qui témoigne en justice ne serait plus défendu contre les représailles que s'il a témoigné « de bonne foi » ! Le projet revient également sur l'aménagement de la charge de la preuve en affaiblissant les droits du plaignant qui doit « établir » et non plus seulement « présenter » les faits

Dans l'état actuel un tel texte est de nature à remettre en cause ou limiter le droit actuel dans tous les cas de discriminations (sexe, activité syndicale, handicap, état de santé, orientation sexuelle, race, religion, etc.) aussi gravement que la remise en cause de la prescription trentenaire en débat au même moment à l'Assemblée nationale.

La CGT demande que la transposition de la directive respecte l'esprit et la lettre de celle-ci pour une lutte sans merci contre toutes les discriminations.



LE GOUVERNEMENT S'ATTAQUE AU STATUT DES FONCTIONNAIRES

Communiqué de la CGT et de ses fédérations UGFF, FAPT, Santé et action sociale, services publics.

Dans le prolongement du discours de Nicolas Sarkozy à Nantes en septembre dernier, les ministres en charge de la fonction publique veulent, par la voie législative, mettre en œuvre une régression majeure pour les agents de la fonction publique.

Le projet de loi, dans sa partie restructuration, envisage la mise en disponibilité d'office des fonctionnaires sous deux ans après suppression de l'emploi exercé. Il vient donc en complément de l'annonce du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux. C'est l'introduction du licenciement des fonctionnaires sous une forme à peine déguisée car la phase préalable de réorientation professionnelle évoquée par le texte ne trompe personne. Le projet de loi envisage la généralisation du temps incomplet auprès de plusieurs employeurs. Ainsi, la précarité chez les fonctionnaires s'installerait durablement comme dans le privé, ceci sans aucune mesure de consolidation du décompte du temps de travail, de mesure de l'amplitude de celui-ci ... Enfin, pour couvrir les emplois de fonctionnaires non pourvus, l'administration se propose d'étendre le recours aux agents précaires et de pourvoir les emplois vacants par l'intermédiaire des agences d'intérim ; Il s'agit ici d'une rupture aggravée avec les fondements de la fonction publique. La CGT rappelle son attachement à des textes nouveaux favorisant la mobilité volontaire dans les 3 versants de la fonction publique ainsi que des débouchés de carrière améliorés. Ce n'est pas la voie prise par ce gouvernement dans le projet de loi mobilité.

Le projet de loi concerne les 3 versants de la fonction publique. Il représente des dangers énormes pour les 3 versants. Ce serait une erreur de penser qu'il s'agit seulement de dégraisser la fonction publique de l'Etat.

Le projet de loi, totalement lié à la stratégie de RGPP (révision générale des politiques publiques), est l'outil pour réduire d'une façon drastique les missions publiques de la santé, de la territoriale, de l'Etat, en livrant les missions publiques qui n'auront pas été totalement supprimées, au privé, par différentes formes juridiques.

Nous considérons qu'il faut maintenant engager une phase de mobilisation contre ce projet de texte, véritable machine de guerre contre l'emploi et les missions publiques. Les luttes indispensables, peuvent prendre appui sur les mouvements en cours, contre les réorganisations et les abandons de missions, dans de nombreux secteurs de la fonction publique. La CGT avec ses organisations de la fonction publique ne peut accepter ce qui constituerait une régression fondamentale à la fois pour le service public et pour l'emploi.

C'est parce que les droits et devoirs des fonctionnaires - contenus dans le statut général - n'existent que parce qu'ils sont une garantie pour tous les citoyens d'égalité de traitement sur tout le territoire et de démocratie que le gouvernement envisage d'y mettre fin. Il est de la responsabilité de l'ensemble du syndicalisme et, au-delà, des acteurs politiques et associatifs et des citoyens- de s'opposer à cette loi et de faire valoir d'autres propositions porteuses de progrès social pour tous les usagers et tous les salariés.

Suppression de 63 conseils de prud'hommes : LE MEPRIS DES JUSTICIABLES

Après les coupes sombres réalisées dans la carte judiciaire des Tribunaux d'Instance et de Grande Instance, le gouvernement vient de confirmer son projet de fermeture de 63 conseils de prud'hommes sur 271.

La grande majorité des conseils municipaux, conseils généraux, syndicats, conseillers prud'hommes, chambres de commerce et d'industrie et autres organismes consultés depuis trois mois se sont prononcés contre ces projets et ont élaboré un ensemble impressionnant de mesures alternatives permettant d'améliorer l'efficacité de la justice du travail. Malgré tout cela, le gouvernement maintient, à la virgule près, les orientations annoncées le 22 novembre dernier.

L'institution prud'homale est souvent le seul rempart contre l'arbitraire patronal. Elle est aussi créatrice de jurisprudences favorables aux salariés. Son rôle dans la suppression du CNE a été déterminant. Elle est cependant affaiblie par un manque de moyens de plus en plus préoccupant et par la mise en cause des spécificités de sa procédure – débat oral, comparution personnelle des parties, audience de conciliation – qui en fondent l'efficacité et l'accessibilité.

La plupart des conseils menacés de fermeture ont des délais de jugement particulièrement courts et des taux d'appel très faibles. Les frais et pertes de temps que provoquerait leur suppression dissuaderaient nombre de salariés de faire valoir leurs droits. Les plus démunis, ceux issus des secteurs et entreprises où le syndicalisme est le plus faible en seraient les premières victimes.

Le 10 avril, le Conseil supérieur de la Prud'homie est officiellement consulté sur les projets de réforme de la carte judiciaire ; nos représentants y seront porteurs des centaines d'avis critiques et des propositions constructives qui les accompagnent. A cette occasion, la CGT appelle à des temps forts d'actions, de défense et de promotion de la Prud'homie, marquées par des délégations à Paris et de multiples initiatives en région.

Elle se félicite des actions unitaires conduites ces dernières semaines, qui ont permis l'expression commune d'organisations, d'élus, de personnalités, de sensibilités très diverses. Pouvoir accéder à un juge impartial quand on en a besoin est un droit fondamental, dont l'effectivité conditionne tous les autres. Sa défense concerne tous les citoyens.

PREAMBULE

Un dossier sera mis à votre disposition pour préparer le 27^{ème} congrès de l'Union Départementale CGT des LANDES qui se déroulera les 9 et 10 avril 2008 à MORCENX.

Ce document adressé à tous les syndiqués doit nous aider dans les débats préalables au congrès avec l'ensemble de nos syndiqués.

Ce document reprend les grands thèmes qui seront travaillés durant le congrès :

- Le revendicatif au coeur de notre activité militante.
- La « Vie Syndicale » l'outil qui doit nous permettre de Gagner.

L'ensemble des thèmes comportera une partie de présentation et comprendra DEUX ou plusieurs résolutions. Ces dernières seront notre engagement collectif durant les trois années suivantes.

Vous le comprenez, il est indispensable que d'ici le congrès le débat s'engage dans toute la CGT 40. Notre objectif étant une rencontre à minima de syndiqués par syndicat d'ici le congrès.

La vocation de notre 44^{ème} congrès n'est pas de redéfinir les orientations et objectifs de la CGT qui ont été actés lors du 48^{ème} congrès Confédéral mais bien de créer toutes les conditions pour leur mise en œuvre sur notre département.

Le 27^{ème} congrès Cgt des LANDES se situe dans un contexte marqué par une politique de collaboration du gouvernement à la logique du Profit Roi et d'une attaque frontale des droits des salariés qu'ils soient du public ou du privé.

L'enjeu de notre congrès est bel et bien de nous mettre (syndiqués, syndicats, UL CGT et UD CGT) en situation de relever ces défis et de porter nos propositions pour imposer durablement d'autres choix de société.

Ce document préparatoire n'est qu'un support au débat sur les enjeux concernant la CGT sur notre département, aussi aucun vote ne sera organisé.

Seules les résolutions ont vocation à devenir notre engagement commun jusqu'au congrès suivant, peuvent être amendées et votées.

Nous vous interpellons pour que chaque syndicat, syndiqué(e) à travers des réunions préparatoires travaille à l'amélioration des résolutions et réfléchisse à leur engagement :

- Dans leur mise en œuvre,
- dans la CGT interprofessionnelle sur le département.

AMENDEMENTS

Pour être pris en compte les amendements doivent porter uniquement sur les Résolutions et parvenir par écrit à la l'UD qui les transmettra à la commission des amendements du 27^{ème} Congrès de l'UD CGT.

Les amendements devront parvenir impérativement avant l'ouverture des travaux du congrès afin de faciliter le travail des membres de la commission des amendements.

RESOLUTIONS :

Le Congrès de l'UD CGT 40 décide :

1) De tout mettre en œuvre pour permettre à l'ensemble des structures syndicales existantes sur notre territoire (UL, Profession, Syndicat, Section Syndicale Départementale), de se doter d'un secteur revendicatif.

2) La mise en œuvre dans l'UD d'un pôle revendicatif. Ce pôle comprendra différentes commissions ou groupe de travail dont, à minima, les commissions suivantes :

- Protection sociale, santé, handicap, retraite.

- Salaires pouvoir d'achat.

- Formation professionnelle.

- Industrialisation, Services Public et Fonction Publique, Développement Durable et Thermalisme.

3) Que le pôle revendicatif ave le secteur formation syndicale proposera chaque année des formations adaptées (NAO, Santé et Handicap, Formation Professionnelle, Fiche de Paie etc...)

4) Que les structures syndicales CGT existantes sur notre territoire informent et échangent avec toutes les autres, toutes les informations, actions concernant leur activité revendicative.

Programme revendicatif - Proposition

Si nous partons du bilan revendicatif que nous pouvons faire depuis notre dernier congrès avec quelques victoires mais aussi des échecs, nous constatons que notre activité revendicative a toujours été commandée par l'actualité. Notre commission revendicative mis en place n'a pu fonctionner manque de militants disponibles et surtout manque d'informations et d'échanges entre nos organisations syndicales de base et les structures (UL, UD...)

Le projet revendicatif que nous souhaitons porter sur le département pour les prochaines années est tout autre :

- Il prend en compte les décisions adoptées au 48^{ème} congrès confédéral.
- Les repères revendicatifs de base deviennent des éléments de base pour construire nos revendications.
- Les préoccupations des syndiqués, des salariés doivent nous aider à construire nos revendications .
- Se confronter, échanger, partager, est notre credo.

La manière dont nos organisations syndicales, lors des attaques contre l'emploi menées par de grands groupes ces derniers mois dans des secteurs industriels comme le bois (Capdevielle), la plasturgie (Autobar) ou celles en cours chez Sony à Pontonx, nous amène à travailler différemment. Il est urgent de mettre en pratique le syndicalisme CGT. Nous constatons pour notre département une forte poussée de la précarité durant la période séparant nos congrès (à ce jour plus de 7000 contrats intérimaires/mois) auxquels s'ajoutent les temps partiels contraints et CDD etc... A tout cela s'ajoutent les aides au patronat qui augmentent avec 110Millions€ d'exonérations des charges dites « patronales » de SS pour l'année 2007 soit 15% du financement total. Chez Capdevielle, les abandons de créances (dettes de l'entreprise) de la part du Conseil Général et du Conseil Régional atteignent 1 Millions€ !!! L'Assurance Chômage (ASSEDIC Aquitaine) a passé l'éponge pour 120 000€ de cotisations non payées par la même société pourvoyeuse de chômage et de précarité !!! Pour répondre à ces quelques exemples ainsi qu'à toutes les attaques contre plus de 60 années d'acquis sociaux, il nous faut une CGT qui porte dans toutes ses structures une activité revendicative et donc une CGT qui donne à tous ses syndiqués les moyens d'être informés et formés.

Charte vie syndicale Structuration et organisation départementale UD 40

S'il est une réflexion qui doit être permanente, c'est bien celle qui consiste à faire de notre organisation syndicale, un outil toujours plus efficace, mis à la disposition de tous les salariés de notre département.

Il est nécessaire de trouver des formes de structuration, d'organisation et de fonctionnement qui concrétisent les changements que nous souhaitons impulser, pour être toujours et mieux en phase avec le monde du travail. Une des premières responsabilités de la nouvelle direction de l'Union Départementale, avec sa Commission Exécutive qui sera élue à l'issue du congrès, consistera à accélérer et amplifier notre démarche syndicale adoptée lors du dernier congrès confédéral.

Adhérer à un syndicat est un acte volontaire qui confère des droits et qui ouvre à des responsabilités : « Chaque syndiqué est un citoyen du syndicat ». Il a la volonté d'agir pour tous et de compter pour un.

La nouvelle Commission Exécutive de notre Union Départementale aura un rôle essentiel à jouer pour impulser cette démarche. Les mutations dans le travail, l'éclatement du salariat, l'évolution des rapports sociaux qui en découlent, ont amené les salariés à modifier leur rapport à l'entreprise et aux organisations syndicales.

Nous devons travailler sur notre manière d'animer la vie syndicale, revendicative et organisationnelle, donc sur le rôle des directions syndicales à tous les niveaux.

Les débats que nous avons sur l'évolution de nos structures montrent l'intérêt de la recherche permanente de notre efficacité.

De même, la mise en place de deux pôles : vie syndicale et revendicatif ont démontré la pertinence de leur mise en place et ne demandent qu'à être renforcés ou activés. Cette façon de fonctionner permet d'impliquer plus de syndiqués, et donc rendre chacune et chacun acteur sur des questions essentielles pour la vie des syndicats de l'UD.

La communication est un pôle qui doit faire le lien entre la vie syndicale et le revendicatif.

La Commission Exécutive doit être au service des syndicats, des syndiqués, des Uls, des Professions, qui aident à l'appropriation des enjeux interprofessionnels du département, mais aussi des enjeux nationaux. Une direction qui travaille à la mo-

bilisation et à la mutualisation des moyens pour favoriser les coopérations professionnelles et interprofessionnelles dont les syndicats ont besoin, en particulier sur les questions de conquêtes de forces organisés et de déploiement dans le salariat.

La Commission Exécutive devra réfléchir à des formes nouvelles de travail qui lui permettent de jouer son rôle : « Contribuer à ce que le plus grand nombre de syndicats et sections syndicales, de syndiqués s'approprient les contenus revendicatifs élaborés ensemble, qu'ils puissent les mettre en débat avec n'importe quelle entreprise et établissement ».

Il est nécessaire de concevoir une direction qui corresponde à la réalité du monde du travail du département. Le collectif pourrait se composer : d'un animateur général, un animateur de la vie syndicale, un animateur de la politique financière, un animateur de la communication, un animateur du pôle revendicatif.

De même, il nous faut arrêter de penser que pour être membre élu de la Commission Exécutive, il faut avoir obligatoirement de l'expérience, la connaissance pleine et entière de la CGT.

Nous devons tendre pour l'avenir à un équilibre réel entre public et privé, grandes et petites entreprises, parité hommes-femmes, cadres.....

C'est à ce travail collectif qu'il nous faut penser, car il est le seul garant de l'efficacité.

Au quotidien, nous constatons que les droits syndicaux ne permettent pas ou peu, aux camarades de participer aux organismes de direction. Nous devons négocier avec les camarades susceptibles d'être en responsabilité et leur entreprise, et continuer à nous battre pour conquérir de nouveaux droits.

Afin de constituer et organiser la future équipe de l'UD, il est nécessaire de mettre en place une commission ou un collectif qui pourrait travailler en lien avec les syndicats et les sections syndicales du département pour :

- Tendre vers la parité homme/femme, jeunes...
- travailler la représentativité par bassin d'emploi notamment dans le Bureau,
- cibler les syndicats qui ont des moyens syndicaux,
- permettre à chaque membre de bénéficier de moyens syndicaux avant la prise de mandat,
- engager les membres de la CE à s'inscrire sur un pôle ou une de ses déclinaisons,
- permettre à chaque membre de suivre la formation animateur,
- permettre aux professions d'assister aux réunions de Bureau selon l'actualité,
- permettre à un membre de la CE de participer aux réunions du Bureau afin de présider la CE suivante.



L'Union Départementale des Syndicats Confédérés des Landes et l'Institut CGT d'Histoire Sociale des Landes, organise pour les 70 ans de l'UD, un hommage rendu aux militants qui ont contribué « des lèvres, du cœur, des bras », à constituer l'organisation de la CGT dans les Landes.

Au cours de ce 27^{ème} Congrès (les 9 et 10 avril 2008), il y aura un moment commémoratif en l'honneur des premiers Secrétaires Charles PRAT et Jean PAILLE qui fondèrent l'UD le 3 juillet 1938 à Morcenx dans la mouvance de l'unité du Front Populaire « pour le pain, la paix, la liberté ».

Dans les années 1943/1944, Guy GARDE disparu le 24 octobre 2007, fut un des artisans déterminant de la reconstruction de l'UD dont il fut Secrétaire Général jusqu'en 1983.

Grâce à vous, grâce à toi, nous aurons la chance de pouvoir renouer le fil vivant qui nous relie aux luttes de cette période et aux militant(e)s remarquables qui y investissent toute leur énergie, toute leur vie.

L'hommage aux militant(e)s avec le vernissage de l'exposition : « Aperçu de 70 ans de luttes syndicales pour le bien-être et la liberté » sera suivi d'un vin d'honneur le :

Mercredi 9 avril 2008 A partir de 17H30
Salle culturelle du Maroc, à MORCENX

PROPOSITION

Le congrès propose que chaque membre de la CE :

- ✓ **Bénéficie de moyens syndicaux avant la prise de son mandat,**
- ✓ **Participe avec ses propres motivations aux différents pôles.**

