

40 % le règlement des salaires (ou autres éléments de rémunération : primes, heures supplémentaires, etc).

Nombre de procédures

- 207 770 demandes en 2004 (-7% en 10 ans).
- En 2004, 44,8 % des instances prud'homales au fond et 55,7 % des instances en référé se sont terminées sans examen de la demande au principal.
- 63,8 % des affaires jugées vont en appel (+34,9 % en 10 ans).
- Sur les cinq sections (agriculture, industrie, commerce, activités diverses et encadrement), ce sont toujours le commerce et l'industrie qui recueillent le plus grand nombre de litiges :
- 34,7 % pour le commerce en 2004 (33,9 % en 1993)
- 25,3 % dans l'industrie (30,9 % en 1993)
- dans 98,9 % des cas, les conseils de prud'hommes sont saisis par des salariés.

Résultats des dernières élections

	1997	1992	1997	2002
G7	36,35%	33,35%	33,11%	32,13%
CFDT	23,06%	23,81%	25,35%	25,23%
G7-FO	20,50%	20,46%	20,55%	18,28%
CFTC	8,30%	8,58%	7,53%	9,65%
CFE-CGC	7,44%	6,95%	5,93%	7,01%
CSL	2,30%	4,40%	4,22%	-
UNSA	0,21%	0,14%	0,72%	4,99%
Groupe des dix	-	0,45%	0,32%	1,51%
Divers	1,84%	1,81%	2,27%	1,19%

Outre se battre pour améliorer la situation faite aux salariés et ce dès la conception des textes législatifs,

FAIRE RESPECTER ensuite les dispositions du code du travail , des accords nationaux , des conventions collectives , des accords d'entreprises

C'EST NOTRE ROLE et l'institution des prud'hommes y participe.

**VOTONS LE 3 DECEMBRE
ET VOTONS CFDT**

[RESPECTES]

LA CFDT C'EST FAIRE !



C'est le mercredi 3 décembre 2008 que plus de 17 millions de salariés seront appelés à voter aux 7èmes élections prud'homales.

Il s'agit pour chaque salarié, chaque chômeur du secteur privé de renouveler les conseils de prud'hommes en élisant des conseillers prud'hommes salariés qui seront chargés de juger les litiges entre salariés et employeurs nés de l'exécution du contrat de travail. Les employeurs votent également pour élire des conseillers employeurs.

Les conseils de prud'hommes sont une juridiction organisée en deux collèges et cinq sections. Nous sommes attachés à cette justice de proximité et nous nous opposons à toutes décisions qui pourraient justement mettre en cause cette proximité entre la justice et le justiciable. Proximité géographique mais aussi proximité dans le sens où se sont des salariés et des employeurs qui jugent des affaires concernant des salariés et des employeurs et qu'il y a donc une connaissance des situations vécues.

Au nom de cette proximité nous ne cautionnons pas le projet de réforme de la carte prud'homale qui prévoit en outre la fermeture de 8 conseils de prud'hommes en Rhône - Alpes.

Alors que si on regarde les délais, le nombre d'affaires confirmées en appel nous avons le sentiment que les prud'hommes fonctionnent sinon mieux, au moins aussi bien que d'autres juridictions où les magistrats sont professionnels.

La meilleure façon de défendre les conseils de prud'hommes c'est que les salariés montrent l'intérêt qu'ils y portent par une participation massive le jour du vote.

Dans les entreprises où elle est représentée, la CFDT Rhodaine œuvre pour améliorer les conditions de travail, pour que chacun soit respecté, pour que chacun puisse avoir prise sur son avenir professionnel, pour acquiescer et conserver des droits nouveaux.

Parce que la CFDT c'est "FAIRE" nous vous invitons à travers quelques exemples à voir ce qu'il est possible de réaliser ENSEMBLE pour peu que vous fassiez confiance.

- Aujourd'hui les conditions de travail induisent un différentiel de 7 années de vie entre les salariés les mieux et les plus mal traités.

La CFDT en Région Rhône-Alpes agit pour l'amélioration des conditions de travail dans toutes les entreprises car elle ne peut se satisfaire du fait qu'aux termes de la dernière des enquêtes de la DARES (direction de l'animation et de la recherche des études et des statistiques du Ministère du travail) réalisées tous les sept ans depuis 1978 auprès des salariés, les conditions de travail se sont dégradées



La CFTD agit également pour que le logement social soit préservé car c'est un élément de sécurisation des parcours professionnels

UN PEU D'HISTOIRE

XIe siècle : apparition du terme prud'hommes (Moyen Âge)
Dans son Livre des métiers (1268), Étienne Boileau, prévôt de Paris, cite l'arbitrage des anciens, probi-homines, homme probe, loyal et de bon conseil ou prud'hommes à l'occasion des différends entre gens de métiers. L'emblème en est d'ailleurs une poignée de main.
En 1296, Philippe le Bel crée des prud'hommes pour assister les échivins et le prévôt des marchands dans le contrôle des maîtres.
Sous l'Ancien régime, des conseils de prud'hommes sont présents au sein des corporations de métiers, composées de maîtres, de compagnons et d'apprentis. Élus parmi les maîtres, les prud'hommes désignent donc les défenseurs du métier, chargés de trancher les conflits entre leurs pairs avec pour mission principale la conciliation.

1790 : apparition d'un juge élu

1806 : création du premier conseil de prud'hommes à LYON

1848 : apparition du terme corporatisme (IIIe République)

1853 : transformation du conseil en juridiction échevinale sous contrôle du pouvoir

1880 : retour à l'élection des présidents et vice-présidents

1907 : mise en place d'une véritable juridiction sociale

1979 : attribution de la compétence exclusive sur les contentieux individuels du travail

1982 : achèvement de la généralisation territoriale et professionnelle

Les prud'hommes constituent une institution originale constituée de magistrats non professionnels, issus des organisations syndicales et élus par l'ensemble des salariés du privé. Ces magistrats proviennent du monde du travail et régulent les litiges entre un employeur et un salarié. Participer au scrutin, c'est donner à cette institution toute son importance et en préserver la singularité. C'est défendre une relation juste entre un employeur et son salarié. C'est défendre le respect des droits et le droit au respect des salariés.

Voter aux prud'hommes est un acte pleinement civique, qui vous permet de faire valoir vos intérêts et vos droits.

L'organisation de la juridiction prud'homale est caractérisée par trois principes originaux hérités de son histoire : une représentation paritaire, l'élection et la conciliation.

CHIFFRES CLEFS

Conseils et conseillers

- 271 conseils de prud'hommes

- 14 280 conseillers prud'hommes, 7 140 conseillers salariés et 7 140 conseillers employeurs élus tous les cinq ans par environ 16 millions d'électeurs.

Taux d'abstention

COLLÈGE	1979	1987	1997	2002
Salariés	37%	54%	66%	67%
Employeurs	52%	66%	79%	

Durée moyenne d'attente avant un premier jugement (en mois)

1997 : 9,6 1998 : 9,7 1999 : 10,3 2000 : 10,2 2004 : 13,8

Type de conflits présentés en première instance

- 50 % des affaires concernent la rupture du contrat de travail ;

<http://www.prudhommes2008.com>

CFTD Rhodia

novembre 2008



entre 1998 et 2005 notamment à travers l'augmentation des horaires atypiques et l'aggravation des conditions de travail des ouvriers qui s'est traduite :

- par un travail à la chaîne en progression (11% des ouvriers en 2005 contre 10% en 1998) : plus d'un ouvrier sur quatre voit son rythme de travail imposé par une cadence automatique d'un produit ou d'une machine,
- par le fait que quatre ouvriers sur dix ont leur rythme dicté par des normes ou des délais à respecter en une heure ou plus.
- par une aggravation de la pénibilité physique : 50% des ouvriers qualifiés et 54% des non qualifiés subissent quatre types de pénibilités ou plus, contre 47% et 52% en 1998. Le port de charges lourdes, les mouvements douloureux ou fatigants ainsi que les secousses et vibrations ont continué à augmenter.

Le tout sur fond d'organisation en flux tendu et d'automatisation accrue.
La CFTD Rhône-Alpes agit aussi sur les conséquences de cette situation et notamment sur le maintien dans l'emploi des salariés dont la santé s'est dégradée.

- Un parcours professionnel cogéré entre salarié et employeur

La CFTD œuvre pour que chaque salarié puisse définir son parcours professionnel et notamment pour que, dans chaque entreprise à partir de l'entree en de compétences, on mette en place une formation professionnelle continue "à la carte" de telle sorte que chacun puisse rebondir quelque soit les aléas de la vie dans son entreprise.

Des accords fondés sur le principe de la participation des salariés aux choix des formations susceptibles de leur garantir un meilleur parcours professionnel sont régulièrement signés par les équipes CFTD dans notre région.

Mais la CFTD Rhônealpine met en place également des actions de prévention contre la précarité et notamment contre l'illettrisme.

- Du respect dans les relations de travail

Quelques soient les exigences d'une organisation optimale du travail, le salarié échange un temps de travail contre un salaire et n'a pas à subir des comportements d'oppression.

La CFTD Rhône-Alpes veille à ce que chacun soit respecté dans son travail et l'appartenance à une minorité ne saurait non plus conduire à des discriminations et vous retrouverez la CFTD Rhônealpine au côté des salariés concernés.

- Des droits transférables attachés au salarié et non à son emploi

Aujourd'hui lorsqu'on change d'emploi, on perd souvent d'autres avantages comme la mutuelle de groupe, la complémentaire retraite, la prévoyance accident - invalidité etc ...

La CFTD œuvre pour obtenir que ces droits soient attachés non pas à une entreprise mais au salarié et qu'il puisse les conserver tout au long de la carrière.

C'est un travail de longue haleine car cela nécessite une coordination entre tous les acteurs entreprises diverses et prestataires divers.

<http://www.prudhommes2008.com>

CFTD Rhodia

novembre 2008