



## BAYALÉ

**1997**

**ON DÒT SON KAY SONNÉ**

**2002**

**KIMAFOUTIÉSA... TRAVAYÈ NI DWA FÈ LA LWA OSI**

**2008...**

**ANNOU KONTINYÉ NOURI LALIT !**

*"La loi supprime la disposition du code du travail relative à la représentativité présumée. Par conséquent, pour être représentatif, un syndicat doit en apporter la preuve (c. trav. Art. L. 2121-1 modifiée)"*  
C'est en substance ce que prévoit la nouvelle loi du 20 Août 2008, dans le cadre du volet sur la "démocratie sociale", inscrit dans le sillage des vastes réformes sur la déréglementation du travail entamées par le gouvernement français à la demande du MEDEF (voir 44 propositions du MEDEF).

Consciente depuis sa création que la représentativité ne se décrète pas, que seul compte la confiance des travailleurs constamment renouvelée à l'occasion des élections professionnelles, l'UGTG n'a pas attendu le législateur français pour jouir aujourd'hui d'une forte autorité en Gwadeloupe. Hélas, la réalité au quotidien est tout autre dans les colonies de la France, et singulièrement pour notre organisation. Malgré les 46% de votes des travailleurs exprimés en faveur des listes UGTG lors des élections

prud'homales de Décembre 2002, beaucoup de patrons osent encore qualifier l'UGTG de syndicat non représentatif.

Qu'importe, notre réalisme et nos pratiques syndicales font largement la différence dès lors qu'il s'agit bien évidemment de défendre les intérêts des masses, travailleurs, chômeurs, jeunes...gwadeloupéens contre le cycle infernal Exclusion du savoir ▶ Exclusion du travail ▶ Exclusion sociale, kika gaté pèp annou ! C'est aussi grâce à un ancrage social largement confirmé et représentatif que notre organisation avec d'autres comme Mouvman Nonm, Akiyo, UPG, Travayè e Pèyizan... ont su faire lespwa éklo a Kanpèch. Ou encore par la signature en 1996 d'une convention collective dans le secteur des produits pétroliers en Gwadeloupe, qui garanti aujourd'hui à des centaines de travailleurs de meilleures conditions de travail. Annou sonjé 27 Mé, jou mémwa, jour férié en Gwadeloupe qui puise sa reconnaissance de la grande mobilisation de Mai 2001 qui avait

permis la libération de Michel MADASSAMY enfermé dans les geôles coloniales.

Pou l'UGTG ce sera toujours Fanm é Nonm an balan kika transformé sitiasyon a yo ! Seules la contestation et la confrontation pour la transformation sociale sont à même de nous garantir la meilleure défense de nos conquêtes sociales ainsi que nos aspirations à plus de libertés. Nul loi, nul règlement, nul décret, ne peut s'arroger le pouvoir de fragmenter la représentativité de l'UGTG.

Ainsi donc, laissons là ces faiseurs de lois à sens unique se mofwazé dans leurs états d'âmes coloniaux, faisant de la répression antisyndicale une codification systémique à l'encontre des tous les vayan militant, comme jadis le code noir. Faisons une fois de plus que l'étape des consultations prud'homales du 03 Décembre 2008 reflètent incontestablement à la proclamation des résultats, l'adhésion encore plus large des travailleurs de Gwadeloupe au style et méthodes de l'UGTG.

**ANNOU KONTINYÉ NOURI LALIT !**

# Le Conseil des prud'hommes

**A**u X<sup>e</sup> siècle, le terme prud'homme, signifiant "homme de valeur, prudent, de bon conseil", s'appliquait alors aux "défenseurs du métier". Si un conflit surgissait entre artisans, il était tranché par leurs pairs : les prud'hommes.

Le premier conseil de prud'hommes est créé à Lyon par la loi du 18 mars 1806. Ce conseil est composé de neuf membres élus : cinq négociants fabricants et quatre chefs d'atelier. Si le bipartisme est de rigueur, la parité n'est mise en œuvre qu'au sein des bureaux de conciliation. Mais, le bureau général qui procède au jugement est composé d'un nombre impair de conseillers et reste marqué par une prédominance des employeurs.

La loi de 1907 fixe les statuts de la juridiction prud'homale et met en place une véritable juridiction sociale, reconvenue compétente en matière de contentieux individuels du travail. L'électorat et l'éligibilité (en 1908) sont accordés aux femmes. La présidence des différents bureaux est accordée en alternance à un salarié et à un employeur.

En 1924, la législation des conseils des prud'hommes est intégrée au Code du travail. L'année 1932 voit la création de la section agriculture.

La réforme Boulin, qui intervient en 1979, va consacrer une organisation uniforme des conseils de prud'hommes et l'extension de leur compétence à tous les salariés de droit privé. Elle procède à une généralisation territoriale des conseils et étend leur compétence à l'ensemble des différends individuels nés du contrat de travail. Le principe de juridiction élective paritaire avec alternance salariés/employeurs aux présidences et vice-présidences est affirmé. En outre, une section encadrement pour les cadres et les salariés assimilés est créée.

La loi du 6 mai 1982 va définir le statut actuel des conseillers (en termes de statut protecteur, de droits à l'indemnisation ou à la formation). Elle crée également le conseil supérieur de la prud'homie.

Le décret réformant la carte des conseils de prud'hommes a été promulgué le 29 mai 2008, il prévoit la suppression de 62 Conseils de prud'hommes.

## Une institution qui règle les litiges individuels.

C'est un tribunal spécialisé, chargé de faire respecter les textes légaux et conventionnels relatifs au droit du travail. Il dispose d'une compétence exclusive et règle notamment les litiges individuels liés au contrat de travail ou d'apprentissage entre employeurs et salariés. Il est également compétent pour statuer sur les litiges opposant deux salariés. Dans le cadre de cette mission, les conseillers prud'hommes sont chargés de la conciliation entre les parties et, à défaut, du jugement des affaires.

Le litige doit concerner un problème individuel. Les litiges collectifs, telle l'annulation d'un plan de sauvegarde de l'emploi, relèvent du tribunal de grande instance.

Le conseil de prud'hommes est une institution originale. Juridiction paritaire et élective, il intervient à la demande du salarié ou de l'employeur et s'efforce de concilier les parties. Le jugement intervient que si la conciliation, en principe obligatoire sauf exception légale, a échoué.

Un litige entre un salarié et son employeur relève des Prud'hommes si :

- Le salarié est titulaire d'un contrat de travail de droit privé français, écrit ou non.
- L'employeur relève du droit privé (SA, SARL, associations, etc) ou a le statut d'établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) tels EDF-GDF, la SNCF, Air France...

Les fonctionnaires, auxiliaires, agents contractuels de l'État et des collectivités territoriales travaillant pour un service public administratif (ou dans un établissement public à caractère administratif) ne dépendent pas du conseil de prud'hommes mais des tribunaux administratifs. En revanche, certains salariés des services publics relèvent de la compétence des conseils de prud'hommes s'ils sont employés dans les conditions de droit privé (CAE...)

## L'organisation des conseils de prud'hommes

Le conseil de prud'hommes est une juridiction, c'est-à-dire un tribunal, dont le rôle est de régler par voie de conciliation ou de jugement les litiges

individuels nés à l'occasion de la conclusion, de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail entre un salarié et son employeur.

## Le conseil de prud'hommes est composé de 5 sections autonomes

Quatre sections correspondent à des secteurs d'activités différents, qui traitent les affaires propres à leur secteur :

- **Agriculture** ;
- **Industrie** ;
- **Commerce** ;
- **Activités diverses** (activités libérales, artistiques, enseignement, employés de maison, concierges, gardiens d'immeuble...)

La section **Encadrement** : créée en 1979, cette cinquième section est réservée aux cadres sous certaines conditions et aux salariés assimilés, quel que soit leur secteur d'activité. On y trouve :

- Les ingénieurs ainsi que les salariés qui, même s'ils n'exercent pas de commandement, ont une formation équivalente constatée ou non par un diplôme ;
- Les salariés, qui ayant acquis une formation technique, administrative, commerciale ou financière, exercent un commandement par délégation de l'employeur ;
- Les agents de maîtrise qui ont une délégation écrite de commandement ;
- Les voyageurs représentants placiers.

Les conseillers salariés et les conseillers employeurs siègent en nombre égal (en principe, au moins trois par collège) dans chaque section. Un président et un vice-président (fonctions occupées alternativement par un conseiller salarié puis un conseiller employeur) sont élus tous les ans et sont responsables du fonctionnement de chaque section. Chaque section est composée d'un bureau de conciliation et d'un bureau de jugement.

Toutes les affaires présentées devant les conseils de prud'hommes sont dirigées vers la section correspondant à l'activité principale de l'entreprise ou devant la section encadrement pour les cadres. Les conseillers de chaque section sont issus du secteur d'activité concerné pour apprécier au mieux la réalité socio-économique.

## Tableau de correspondance des codes APE/NAF avec les sections prud'homales

Code NAF	Section Prud'homale	
	Code	Libelle
050C	03	Agriculture
151F	02	Commerce
602C, 660G, 701C	04	Activités diverses
725Z	01	Industrie
741J, 747Z, 748A, 748G, 748H	02	Commerce
748B	01	Industrie
851H	02	Commerce
921G, 924Z	01	Industrie
922F	02	Commerce
930K	04	Activités diverses

### Pour les autres codes ne retenir que les deux premiers chiffres

Code NAF	Section Prud'homale	
	Code	Libelle
01xx, 02xx	03	Agriculture
05xx (sauf 050C)	01	Industrie
10xx à 15xx (sauf 151F)	01	Industrie
16xx à 36xx	01	Industrie
37xx	02	Commerce
40xx, 41xx, 45xx	01	Industrie
50xx à 52xx, 55xx, 60xx (sauf 602C)	02	Commerce
61xx à 66xx (sauf 660G)	02	Commerce
67xx, 70xx (sauf 701C)	02	Commerce
71xx	02	Commerce
72xx (sauf 725Z)	04	Activités diverses
73xx, 74xx (sauf 741J, 747Z, 748A, 748B, 748G, 748H)	04	Activités diverses
75xx, 80xx, 85xx (sauf 851H)	04	Activités diverses
90xx	02	Commerce
91xx, 92xx (sauf 921G, 922F, 924Z)	04	Activités diverses
93xx (sauf 930K)	02	Commerce
95xx, 96xx, 97xx, 99xx	04	Activités diverses

### Quel conseil saisir ?

Il n'est pas possible de saisir n'importe quel conseil de prud'hommes.

Il existe une compétence territoriale qui doit être respectée pour que l'action soit recevable. Généralement c'est le lieu de travail qui fixe la compétence géographique du conseil. Pour les activités professionnelles réalisées en dehors de tout établissement (VRP, visiteur médical, etc.), ou à domicile, on se réfère alors au domicile du salarié.

Dans tous les cas, on peut choisir de saisir le conseil de prud'hommes du lieu d'embauche ou celui du siège social de l'entreprise.

### Calendrier des opérations :

**28 décembre 2007** : date de photographie du corps électoral. Votre situation en tant que salarié ou demandeur d'emploi est prise en compte pour l'inscription sur les listes électorales à cette date.

**De décembre 2007 à mi-avril 2008** : recueil des données prud'homales permettant l'inscription de l'ensemble des électeurs sur les listes électorales.

**Février et mars 2008** : consultation des données prud'homales dans les entreprises. Chaque salarié peut vérifier qu'il est inscrit dans le bon collège, la bonne section et sur la bonne commune.

**Du 1er au 19 septembre 2008** : envoi des cartes d'électeurs.

**A partir du 19 septembre** : consultation de la liste électorale en mairie pendant 8 jours.

**Du 19 septembre au 20 octobre 2008** : Recours gracieux auprès du maire de la commune où on est inscrit (inscription, radiation ou modification). La décision du maire (dans les 10 jours) peut être contestée devant le tribunal d'instance.

**21 octobre** : clôture de la liste électorale.

**Du 21 octobre 2008 au 3 décembre 2008** : Recours contentieux (inscription ou modification) auprès du juge d'instance. Décision dans les 10 jours suivant la saisine.

**Du 30 Septembre au 18 octobre** : Dépôt des listes de candidature à la préfecture.

**6 novembre** : Date limite de dépôt des bulletins et profession de foi.

**Le 3 décembre 2008** : Scrutin, vote à l'urne, date limite de réception des votes par correspondance. Le matériel de vote par correspondance sera envoyé à tous les électeurs à la mi-novembre 2008.

### **Pour qui vote-t-on ?**

Les conseillers prud'hommes sont des travailleurs qui exercent ou ont exercé leur métier dans tous les secteurs d'activité. Ils sont désignés tous les 5 ans.

Les conseils de prud'hommes sont composés d'employeurs et de salariés élus. Ce ne sont pas des magistrats de carrière, mais des juges élus pour 5 ans, parmi les employeurs et les salariés, dans la section de leur activité professionnelle. Les listes de candidats aux élections prud'homales sont présentées par les organisations syndicales et patronales.

Les listes présentées par un parti politique ou une organisation prônant des discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, la race, l'appartenance à une ethnie, les convictions religieuses ne sont pas recevables. Elles sont ensuite déposées dans chaque préfecture. En cas d'irrégularité, le Préfet peut refuser d'enregistrer la liste.

À la suite de leur élection, les conseillers reçoivent une formation pour acquérir ou approfondir leur connaissance en matière de droit du travail et de procédure prud'homale. Leur mandat est renouvelable.

### **Qui peut voter ?**

Aucune condition de nationalité n'est exigée. Français ou étrangers, tous les salariés, les employeurs et les demandeurs d'emploi peuvent voter, à condition de remplir les conditions suivantes :

- être âgé de 16 ans minimum ;
- être ou avoir été sous contrat de travail de droit privé français ;
- ne pas être privé de ses droits civiques par l'effet d'une décision de justice.

Il faut bien entendu être inscrit sur les listes électorales prud'homales dans un seul collège et une seule section. Le conseil de prud'hommes est la seule institution qui accorde le droit de vote aux jeunes dès 16 ans.

Fait partie de la catégorie "salarié", celui qui au 28 décembre 2007 était titulaire d'un contrat de travail de droit privé, écrit ou non, en CDI ou en CDD

ou en contrat de travail temporaire, contrat d'apprentissage, contrat entrant dans le cadre des mesures pour l'emploi (contrat de professionnalisation, contrat d'accès à l'emploi, contrat d'accompagnement dans l'emploi...) à cette même date.

Les agents des services publics et des établissements publics à caractère industriel et commercial qui ont un contrat de travail de droit privé relèvent aussi de la compétence des conseils de prud'hommes (à l'exception du directeur et de l'agent comptable).

L'inscription sur les listes électorales En tant que salarié, pas de formalité particulière à entreprendre.

Les salariés sont inscrits automatiquement par leurs employeurs grâce aux déclarations des données sociales que ces derniers effectuent chaque année (déclaration annuelle des données sociales pour les salariés du régime général ou déclaration trimestrielle des salaires pour les salariés du régime agricole). Les salariés des particuliers employeurs sont inscrits à partir des déclarations faites par les employeurs à l'URSSAF ou à partir des informations figurant sur le CESU ou la PAJE. Les employeurs des salariés des régimes spéciaux déclarent leurs salariés via une déclaration spécifique.

Les personnes qui, en raison de leurs activités professionnelles dans deux structures différentes ont la double qualité d'employeur et de salarié de droit privé, ne peuvent s'inscrire dans le collège employeur que si, à la date du 28 décembre 2007, ils employaient au moins quatre salariés. À défaut, ils sont inscrits dans le collège salarié.

Les demandeurs d'emploi peuvent s'inscrire sur les listes. Des mécanismes d'inscription via le dispositif d'actualisation de leur situation par Internet ou par téléphone ou l'envoi de formulaires ont été mis en place par les services publics.

### **Voter : où et comment ?**

Le vote a toujours lieu un jour de la semaine pendant les horaires de travail (entre 8h et 18h), à la mairie ou dans un lieu référent (comme une école) où est implantée l'entreprise. Le lieu de vote, le collège et la section d'inscription sont indiqués sur la carte d'électeur.

L'employeur est tenu de laisser au salarié prendre le temps nécessaire pour exercer son droit de vote et ce, sans retenue de salaire.

Les employés de maison, les employeurs de maison, et les deman-

deurs d'emploi votent dans un bureau proche de leur domicile.

### **Pour voter, il faut présenter :**

- la carte d'électeur ou l'attestation d'inscription qui en tient lieu ;
- une pièce d'identité.

### **Les pièces d'identité admises :**

- la carte nationale d'identité ou le passeport, même périmé(e) ;
- le permis de conduire ;
- la carte de combattant couleur cha-mois ;
- le permis de chasse avec photographie, les titres de réduction SNCF et les titres de pension...

### **Les électeurs de nationalité étrangère**

Les ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne ou relevant de l'Espace économique européen, peuvent présenter une carte de ressortissant d'un Etat de l'Union européenne, une carte de l'Espace économique européen (ou un récépissé de renouvellement d'un de ces deux titres).

Pour les ressortissants d'un autre Etat, il faut présenter un titre d'identité en cours de validité :

- passeport ;
- carte de résident ;
- certificat de résidence algérien ;
- carte de séjour temporaire ;
- récépissé de renouvellement d'un de ces titres ;
- carte d'identité d'Andorran.

### **Le vote par correspondance**

Le décret du 30 octobre 2007 permet désormais à tous les électeurs sans restriction de **voter par correspondance**.

À la mi-novembre, le matériel nécessaire est envoyé à chaque électeur.

Comment faire ?

- 1- Placer le bulletin de vote dans l'enveloppe électorale, sans la cacheter ;
- 2- Insérer cette enveloppe et votre carte électorale signée dans l'enveloppe intitulée "Élection des conseillers prud'homaux - Vote par correspondance" ;
- 3- Remplir les mentions obligatoires se trouvant sur cette enveloppe, puis la poster sans l'affranchir.

Après vérification, le président du bureau de vote mettra le bulletin dans l'urne.

### **Le mode de scrutin.**

Les conseillers prud'hommes sont élus au scrutin de liste, à la représen-

tation proportionnelle, par section et par collège. Ainsi les sièges sont répartis entre les listes, en fonction du nombre de voix obtenues par chacune d'entre elles.

#### **Pour être candidat :**

- avoir 21 ans à la date du scrutin ;
- être de nationalité française ;
- n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques ;
- être inscrit sur une liste électorale prud'homale ou remplir les conditions pour y être inscrit ou avoir été inscrit au moins une fois à l'occasion d'un scrutin prud'homal sur les listes électorales, et avoir cessé d'exercer depuis moins de dix ans l'activité au titre de laquelle vous êtes inscrit.

Le salarié doit être titulaire au 28 décembre 2007 d'un contrat de travail de droit privé français en cours d'exécution ou de suspension (congé de maternité, congé parental ou encore congé sabbatique...).

Les retraités peuvent également s'inscrire sur les listes, sous certaines conditions.

Le demandeur d'emploi peut se présenter en tant que candidat s'il remplit les conditions.

#### **Où être candidat ?**

Vous pouvez vous présenter en tant que candidat dans la section du conseil de prud'hommes où vous êtes inscrit, ou dans la section de même nature d'un conseil limitrophe.

Les retraités peuvent être candidats dans la commune où ils ont été inscrits ou commune de domicile.

#### **La protection des candidats.**

Le salarié candidat aux élections prud'homales bénéficie d'une protection contre le licenciement qui est identique à celle des conseillers prud'hommes. Il ne peut être licencié qu'après autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

En cas d'élection, l'employeur est tenu de laisser le temps nécessaire au conseiller prud'homal pour se rendre et participer aux activités prud'homales. Son absence, justifiée par l'exercice de la fonction prud'homale, n'entraînera aucune diminution de rémunération ou des avantages afférents. Durant le mandat et jusqu'à six mois à compter de la fin de ce même mandat, il ne peut être licenciés sans l'autorisation de l'inspection du travail

Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'hommes est assimilé à un temps de travail effectif.

Par ailleurs, les conseillers salariés bénéficient d'une absence de six semaines par mandat pour leur formation.

#### **Les cas d'inéligibilité.**

- Les anciens conseillers prud'hommes, déchus suite à des manquements graves à leurs devoirs sont inéligibles, sans limitation de durée.
- Ceux qui ont refusé de prendre leurs fonctions ou qui ont été déclarés démissionnaires d'office par la cour d'appel sont inéligibles pendant cinq ans.
- Les personnes ayant récidivé à des infractions aux prescriptions de la sécurité sociale sont également inéligibles.

Les retraités sont éligibles au conseil de prud'hommes dans le ressort duquel est situé leur domicile, ou alors celui de leur dernière inscription.

**Double statut salarié - employeur :** Impossibilité d'être inscrit simultanément dans les deux collèges. (ex : président d'une association et salarié d'une entreprise), l'inscription en tant qu'employeur est possible si, à la date du 28 décembre 2007, vous employiez au moins quatre salariés. A défaut, vous serez inscrit dans le collège salarié.

#### **Contrôle des listes électorales.**

Un électeur ou son représentant, peut contester une inscription et saisir le maire de la commune afin d'exercer un recours gracieux et ce, entre le 19 septembre et le 20 octobre 2008.

A partir du 21 octobre 2008 et jusqu'au jour du scrutin, le préfet, le procureur général, tout électeur ou un mandataire de liste peut exercer un recours contentieux auprès du tribunal d'instance.

#### **Le contrôle des listes électorales**

La règle : "**Nul ne peut être admis à voter s'il n'est inscrit sur une liste électorale.**" C'est donc une condition indispensable pour voter le 03 Décembre 2008 ".

#### **Trois possibilités de le vérifier :**

##### **1- Commission Administrative Communale :**

Son rôle principal consiste à assister le Maire dans son travail d'élaboration de la liste électorale.

Son rôle est donc primordial pour

signaler toutes les erreurs de siège social, de section, de mairie de vote, les absences de déclaration d'employeur, les salariés non déclarés, etc.. La Commission propose également le nombre de bureaux de vote à mettre en place dans la commune ainsi que leur implantation ; ces propositions sont ensuite transmises au Préfet.

#### **2 - la vérification de la carte électorale :**

Elle est adressée par le maire au domicile de l'électeur pour être reçue entre le 01 et le 19 septembre 2008. Les erreurs sur le nom/prénom, date de naissance, doivent être corrigées par le Maire. Les erreurs concernant le collège (salarié ou employeur), la section ou la mairie de vote doivent faire l'objet d'un recours.

#### **3 - la consultation de la liste électorale en mairie.**

A compter du 19 septembre 2008, la liste des électeurs salariés et employeurs est déposée en mairie et consultable. Cela permet donc à tout électeur (salarié, élu du personnel, membre de la commission communale) d'en prendre connaissance afin de mettre en œuvre les recours nécessaires en cas d'erreur ou d'omission.

#### **LES RECOURS**

##### **1 - le recours amiable auprès du maire :**

Pendant cette période (du 19 septembre au 20 octobre), il est possible de demander au maire :

- Des inscriptions nouvelles ;
- Des radiations ;
- Des modifications d'inscription portant sur le collège, la section, la mairie du vote ;

La demande peut se faire sur papier libre, daté et signé en précisant l'objet du recours, la décision du rejet du maire peut faire l'objet d'une contestation devant le Juge d'Instance dans les 10 jours suivant la décision de refus du maire.

En l'absence de réponse, le silence du maire vaut décision de rejet.

##### **2 - le recours contentieux (du 21 octobre au 03 décembre):**

La clôture de la liste électorale est fixée au 21 octobre 2008.

La saisine du Tribunal d'Instance sur le contentieux de l'inscription est donc ouverte du 21 octobre au 03 décembre 2008 inclus.

La décision du Tribunal d'Instance peut intervenir jusqu'au jour du scrutin.

## LA LISTE DES CANDIDATS

- Date limite de dépôt des listes de candidats en Préfecture : 18 octobre 2008.
- Date limite de retrait d'un candidat d'une liste ou d'une liste

## MIEUX CONNAÎTRE L'INSTITUTION PRUD'HOMALE

### Quelques motifs de saisine des Prud'hommes ?

Le conseil de prud'hommes est chargé d'arbitrer tous les litiges relevant du contrat de travail français entre un employeur et un salarié notamment les désaccords concernant :

- Le recrutement ;
- la reconnaissance de l'existence du contrat de travail ;
- la période d'essai ;
- le paiement des salaires et heures supplémentaires...
- la durée du travail,
- la discrimination au travail et principe "travail égal / salaire égal" ;
- le harcèlement au travail (moral ou sexuel) ;
- le licenciement, la démission ou rupture aux torts de l'employeur ;
- les conditions d'hygiène et de sécurité,
- la sanction disciplinaire irrégulière ou injustifiée,
- la non remise d'attestation destinée à l'ASSEDIC, ou du certificat de travail.

### Saisine du conseil

La demande est déposée au greffe du conseil de prud'hommes ou adressée par lettre (simple ou recommandée), en respectant les délais de prescription. Y figurera :

- les coordonnées des deux parties (nom, profession, fonction, code APE de l'entreprise, ...),
- les "chefs de demande" (motif du litige : paiement des salaires, paiement des heures supplémentaires...);
- le montant de la demande ;

A défaut, votre demande peut être déclarée irrecevable ou mal fondée.

### La conciliation

La procédure prud'homale débute obligatoirement devant le bureau de conciliation, afin de permettre à chaque partie de trouver un terrain d'entente et d'éviter le jugement. Vous et votre employeur devez comparaître personnellement.

Le bureau de conciliation peut ordonner à votre employeur de vous remettre tout document légal (bulletins de salaire, attestation Assedic, certificat de travail etc...). Il peut également exiger le versement de provisions sur salaires et accessoires de salaires. En cas de non-conciliation, la procédure se poursuit devant le bureau de jugement.

### Le jugement

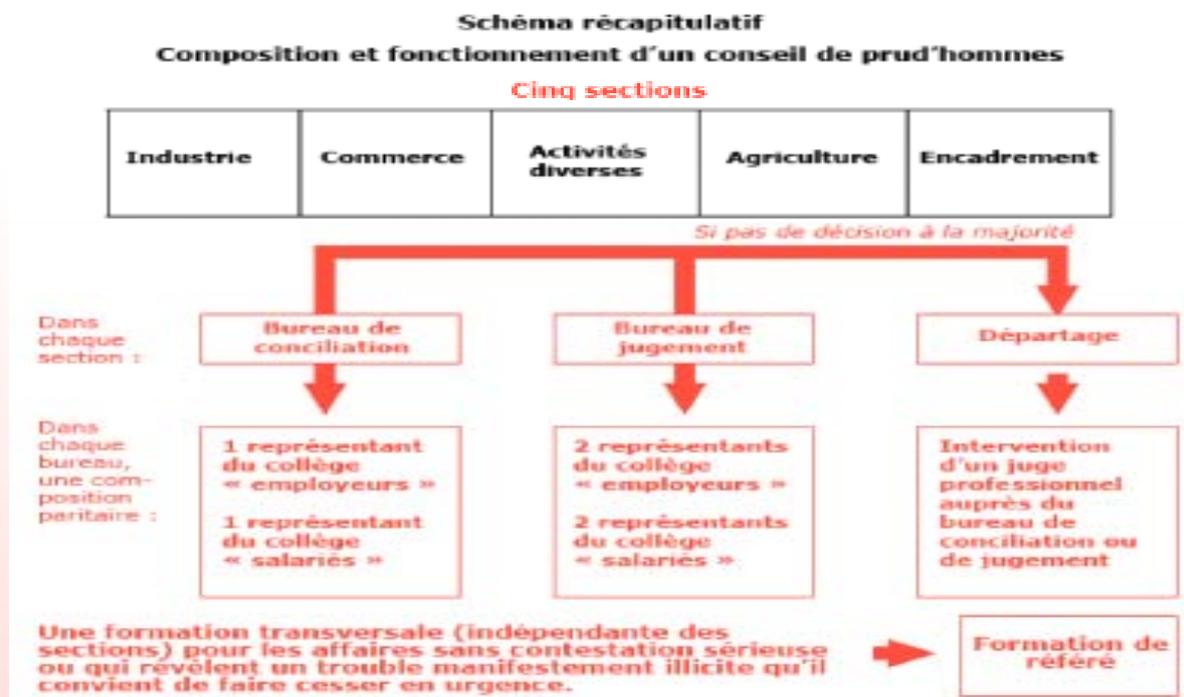
Le jugement est pris à la majorité absolue des conseillers prud'hommes.

Si aucune décision n'est prise à la majorité de ses membres par la formation de jugement, l'affaire est renvoyée en départage devant les mêmes conseillers auxquels s'adjoint un magistrat. Un jugement est déclaré définitif et exécutoire dès l'expiration des délais de recours.

La procédure prud'homale est simple, peu coûteuse et exige peu de formalités : envoi d'une lettre simple ou en recommandé, ou présentation personnelle devant le greffe qui est composé de fonctionnaires du ministère de la Justice.

Le greffe assure aussi le suivi des affaires : il tient à jour les dossiers, les registres, procède à la convocation des parties, à la mise en forme des décisions et à la notification des jugements. Il a la responsabilité de conserver tous les documents relatifs à une affaire. Il n'est en outre pas nécessaire de recourir à un avocat, sauf en cas de pourvoi devant la Cour de Cassation. Enfin, l'oralité de la procédure permet aux différents partis de s'exprimer directement à l'audience ce qui rend la justice prud'homale accessible à tous. En cas d'absence justifiée, on peut se faire représenter devant le conseil de prud'hommes par :

- un avocat
- un salarié appartenant à la même branche d'activité ;
- son conjoint
- un représentant d'une organisation syndicale dûment mandaté.



En cas de litige avec un employeur qui est conseiller prud'homme, il convient de présenter le litige devant un conseil de prud'hommes limitrophe.

## Lexique

**Bureau de conciliation** : Le différend opposant un salarié et son employeur lorsqu'il est porté devant les conseils de prud'hommes est d'abord présenté au Bureau de conciliation.

Le bureau de conciliation est composé de deux conseillers prud'hommes (l'un salarié, l'autre employeur). Chaque section dispose d'au moins un bureau de conciliation.

La conciliation a pour objectif de trouver un accord entre les deux parties, qui doivent être présentes. Sans accord, l'affaire est présentée au bureau de jugement.

**Bureau de jugement** : Lorsque la procédure de conciliation n'a pas permis de trouver un accord entre les parties, le bureau de jugement va trancher le litige qui lui est soumis. Les parties doivent être présentes lors du jugement. Ce bureau est composé d'au moins deux conseillers "employeurs" et de deux "salariés" qui rendent leur décision après un débat oral et public.

**Chefs de demande** : Divers points sur lesquels porte la demande : par exemple, indemnité de licenciement, dommages-intérêts, remise d'un document constituent trois chefs de demande.

**Collège** : Division entre les conseillers prud'hommes salariés et les conseillers prud'hommes employeurs au sein d'une section d'un conseil de prud'hommes.

La même division est retenue pour les élections prud'homales.

**Comparution** : Fait de se présenter soi-même ou, sous certaines conditions, par l'intermédiaire d'un mandataire, devant la juridiction pour défendre sa cause. La comparution devant le conseil de prud'hommes est signifiée par une convocation, pour les demandeurs comme pour les défendeurs. La convocation à l'audience de jugement est remise lors de l'audience de conciliation ou envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception en cas d'absence de l'une des parties.

**Conciliation** : La conciliation a pour objectif de trouver un accord entre les deux parties, qui doivent être présentes. Elle se déroule devant deux conseillers prud'hommes (l'un salarié, l'autre employeur) qui forment le bureau de conciliation. Chaque section dispose d'au moins un bureau de conciliation.

**Greffe** : Le greffe est composé de fonctionnaires du ministère de la Justice. C'est une sorte de secrétariat de chaque tribunal. Les salariés, les employeurs et les demandeurs d'emploi qui souhaitent saisir le conseil de prud'hommes doivent adresser leur demande au greffe.

Le greffe assure aussi le suivi des affaires : il tient à jour les dossiers, les registres, procède à la convocation des parties, à la mise en forme des décisions et à la notification des jugements. Il a la responsabilité de conserver tous les documents relatifs à une affaire.

**Procédure de départage** : La procédure de départage intervient lorsque lors de

l'audience de jugement, les conseillers n'ont pas pu prendre une décision à la majorité.

L'affaire est renvoyée devant le même bureau de jugement présidé cette fois par un juge du tribunal d'instance. Le recours à une tierce personne a pour fonction de permettre à une majorité de se dégager.

**Référé** : Procédure rapide et simplifiée pour régler provisoirement une contestation en cas d'urgence.

La procédure de référé est appliquée lorsqu'une demande, présentée par l'employeur ou le salarié, n'est pas sérieusement contestable, lorsqu'il s'agit de faire cesser un trouble manifestement illicite, lorsqu'il s'agit de prévenir un dommage imminent. La décision rendue dans le cadre d'une procédure de référé ne résout pas le fond du litige, lequel doit être tranché selon la procédure normale.

**Saisine** : Action de saisir le conseil de prud'hommes.

Le conseil de prud'hommes peut être saisi dès qu'un litige d'ordre individuel concernant l'application d'un contrat de travail survient entre un employeur et un salarié.

**Section** : Division au sein d'un conseil de prud'hommes représentant quatre grands secteurs d'activité et une catégorie socioprofessionnelle : industrie, agriculture, commerce, activités diverses, encadrement. Cette division en sections est retenue pour les élections prud'homales.

## LE PARCOURS DE L'UGTG AU PRUD'HOMME DEPUIS 1997

### REPARTITION DES SIEGES AU CONSEIL DES PRUD'HOMMES 2002 (POINTE-A-PITRE)

POINTE-A-PITRE	U.G.T.G		C.G.T.G		F.O		C.TU	FASUG /CSTG	TOTAL	
	2002	1997	2002	1997	2002	1997	2002	1997	2002	1997
INDUSTRIE	4	2	2	3	0		0	1	6	6
COMMERCE	4	4	1	1	1		1	1	7	6
AGRICULTURE	1	2	1	1	0		1		3	3
ACTIVITE DL	3	4	1	1	1	1	0		5	6
ENCADREMENT	1	2	2	1	1	1	0		4	4
TOTAL	13	14	7	7	3	2	2	2	25	25

BASSE-TERRE	U.G.T.G		C.G.T.G		F.O		FASUG /CSTG	C.F.T.C.		TOTAL		
	2002	1997	2002	1997	2002	1997	2002	1997	2002	1997		
INDUSTRIE	3	1	1	3						4	4	
COMMERCE	2	1	2	2			1	1		5	4	
AGRICULTURE	0	0	3	3						3	3	
ACTIVITE DL	3	2	1	1		1				4	4	
ENCADREMENT	0	1	1	1	1	1			1	1	3	4
TOTAL	8	5	8	10	1	2	1	1	1	1	19	19

1997 : L'UGTG déclaré : ON DOT SON KAY SONNE.

2002 : L'UGTG DI : KIMAFOUTIESA... TRAVAYE NI DWA FE LALWA OSI !

# KI KANDIDA POU UGTG

**N**otre première participation en 1997 aux élections des Conseils de Prud'hommes de Pointe-à-Pitre et de Basse-Terre, n'a été possible que parce que nous avons rencontré des Travailleurs, militants ou simples adhérents, qui avaient confiance en eux, en notre démarche et qui avaient choisi de porter là, dans ce tribunal leur contribution à notre grand combat.

Depuis cette date, nous avons progressé car en 1997, l'UGTG avait obtenu 4650 suffrages soit 39,8% des voix. En 2002, l'UGTG recueillait 46,1% des voix en atteignant 5810 suffrages soit une progression de près de 25%.

Ces résultats sont le reflet de la confiance que les travailleurs accordent à l'UGTG.

Mais, c'est aussi l'expérience, l'audace, la compétence et le travail des juges militants UGTG qui est mis en avant. **WOULO POU YO !!!**

Woulo osi pou Eddy Broussillon, Rodolphe Abon et Pierre romain (komisyon jiridik) pou fos yo ba yo!

Mais nous ne le dirons jamais assez, **l'action syndicale se mène principalement dans l'entreprise.**

**Aussi, le Conseiller Prud'homal ne pourra s'exprimer et faire triompher le droit en faveur des Travailleurs que si et seulement s'il peut s'appuyer sur un mouvement syndical fort, structuré, disposant de militants et de délégués présents dans les entreprises.**

**Le Conseiller Prud'homal n'est pas un délégué syndical...Il ne le remplacera pas dans l'entreprise, à l'occasion des nombreux contentieux qu'il aura à traiter.**

- **Il ne peut être non plus un spécialiste du droit du travail, intervenant hors le champ social, hors le champ des conflits d'intérêts, de la lutte de classe qui rythment la vie dans l'entreprise.**
- **Il est un partisan, il doit prendre partie pour nous, pour le Travailleur et dire le droit dans ce sens.**
- **Il n'est donc pas neutre, il est**

**le juge des Travailleurs.** *Le patron dispose lui aussi de son juge.*

- **Il ne peut être non plus de la famille judiciaire, collègue et ami des magistrats professionnels.**
- **Il est en mission de représentation des Travailleurs.**

Autrement dit, **les candidats UGTG doivent se distinguer par leur liaison aux hommes qu'ils représentent, par leur enracinement dans les valeurs, règles, principes, styles et méthodes défendus par l'UGTG, par leur disponibilité, leur probité, leur indépendance...**

**Sé on fanm, sé on Nonm vewtikal.**

Aussi donc, ne peut être juge prud'homal un délégué syndical, un représentant du personnel, un dirigeant nécessaire au développement et au renforcement de l'action syndicale, dans une entreprise ou un secteur.

Ne peut être juge prud'homal un Travailleur **ki pé lombraj ay, kika chèchè frékantasyon, ki pa Fanm, kip a Nonm.**

## CALENDRIER

DATE	OBJET
10 Octobre 2008	CNC Spécial Prud'hommes Lettre du Militant spécial Prud'hommes
10 Octobre au 30 Novembre 2008	Assemblée Générale dans les entreprises
18 Octobre 2008	1 <sup>ère</sup> séance de formation des candidats
18 Octobre 2008	Clôture de la liste électorale
19 Septembre au 20 Octobre 2008	Vérification dans les mairies des listes électorales Recours gracieux/recours contentieux dans les 10 jours suivant la décision du Maire
21 Octobre au 03 Décembre 2008	Saisine du Tribunal sur le contentieux de l'inscription
23 Octobre 2008	2 <sup>ème</sup> séance de formation des candidats
25 Octobre 2008	3 <sup>ème</sup> séance de formation des candidats
27 Octobre 2008	Dernier délai pour la mise en place de la commission de propagande
06 Novembre 2008	Date limite dépôt des bulletins et profession de foi
15 – 22 – 29 Novembre 2008	Caravane sur toute la Guadeloupe – Prises de parole – Distribution de tracts
03 Décembre 2008	Scrutin et proclamation des résultats

# Adan on Siyaj a Chaltouné Pou Dwa... a Tout Moun Ki Moun !

Les, **6 novembre et 11 décembre prochains**, tu auras à choisir tes représentants aux différentes Commissions Administratives Paritaires et aux différents Comités Techniques Paritaires ainsi que les Comités d'Hygiène et de Sécurité.

Ton choix devra être commandé par la réflexion qui s'impose, en gardant présent à l'esprit les enjeux importants pour le déroulement de ta carrière.

Tu ne peux manquer de te souvenir que toute l'histoire des quinze dernières années dans la profession a été marquée par la lutte permanente menée par l'U.T.C – U.G.T.G afin d'obtenir « **Respè et dignité** » pour tous les agents communaux.

A l'arrogance et le mépris traditionnels qui nous étaient infligés et toutes les tentatives de **démounaj** orchestrées, pour nous confiner dans de simples rôles de serviteurs serviles par des élus très souvent peu scrupuleux, **nou rézisté, nou vansé**, et nous avons conquis la régularisation et la titularisation de tous les agents territoriaux. A cet égard, c'est avec une très vive satisfaction que le Président du Centre de Gestion par lettre souligne l'indispensable efficacité de nos représentants à la C.A.P sur les nombreux dossiers traités en express.

Aujourd'hui, nous devons **kontiniyé lalit**, tout aussi difficile qu'elle soit pour faire face aux nouvelles responsabilités qui sont les nôtres. En effet, suite aux nombreuses dispositions relatives à la décentralisation et tenant compte des menaces qui pèsent sur nous, d'une part en raison des principes déontologiques dans le statut général et, d'autre part, en fonction des responsabilités civiles et pénales, nous devons faire prévaloir des fonctionnaires des qualités morales irréprochables qui sont :

**la loyauté - la probité - l'honnêteté - la Sincérité et l'humilité.**

Pour faire triompher tes revendications statutaires et personnelles, seuls les délégués présentés par l'U.T.C-UGTG de part leur combativité, leur maîtrise du statut et leur permanente disponibilité déjà prouvées sauront être les défenseurs espérés et attendus pour :

- La justice et l'équité
- La défense réelle des intérêts des travailleurs en exigeant la poursuite d'intégration de tous les emplois précaires
- Le rejet de toutes soumissions ou compromissions,
- L'esprit de combativité et renoncer à la capitulation,
- La maîtrise des dossiers,
- La liaison permanente avec les agents,
- La mise en avant de l'intérêt général,
- La compétence et le sens du service public,
- La mobilisation nécessaire pour le recrutement d'agents figurant sur les listes d'aptitude afin d'initier une véritable politique de promotion interne
- La garantie du respect de tes droits par notre collègue d'avocats en cas de procédures disciplinaires,
- La continuité sans relâche de la politique de formation, pour faciliter la promotion des agents lauréats de concours et d'exams professionnels

En considérant tous ces éléments et les réalités  
des Collectivités de notre pays,

**TU DOIS VOTER ET FAIRE VOTER  
POUR LES LISTES UTC-UGTG**

**Adan Siyaj a Chaltouné Pou Dwa... a Tout Moun ki Moun !**

# **Pou dwa a Travayè Konsey Jénéral Pou entèrè à Pèp Gwadeloup Le 6 NOVEMBRE, VOTONS MASSIVEMENT UTED-UGTG**

**Travailleurs du Conseil Général de la Guadeloupe,**

Le 06 novembre 2008, nous aurons à élire nos représentants aux Commissions Administratives Paritaires (CAP) et au Comité Technique Paritaire (CTP). Ce rendez vous électoral nous permettra de choisir celles et ceux qui seront chargés de défendre nos intérêts individuels et collectifs au cours des 6 prochaines années (*titularisation, notation, avancement, intégration, reclassement, régime indemnitaire, horaires...*)

Il s'agira aussi de confirmer une représentativité syndicale dynamique, authentique et offensive sur les questions interne à la Collectivité (*organisation et de conditions de travail, plan de formation, problèmes d'hygiène et de sécurité,*) et sur les questions d'ordre stratégique relevant de la Compétence du Conseil Général (*petite enfance, personne âgée et handicapée, transport, eau...*)

**6 lanné konba san jenmen fè déyé !**

Au cours de cette mandature, notre assiduité, notre volonté à défendre tous les dossiers, notre sens aigu de l'équité et de la justice ont permis d'obtenir un meilleur avenir pour nos collègues. Par nos réflexions et actions, l'administration s'est trouvée contrainte de satisfaire les justes revendications des agents.

Nous pouvons mettre à l'actif des représentants de l'UTED-UGTG, l'amélioration des conditions de travail de nos collègues, notamment en Nord Grande-Terre, au CMS de Marigot, au CLASS de Beupersu, sur le site de Jarry et à l'Antenne de Chauvel.

Dans le cadre de la partition des directions de la DASD, nous avons obtenu un sursis à l'exécution du transfert des agents de Jarry, de Duplessis et de la rue Lardenoy. En outre, c'est grâce à la ténacité de notre organisation syndicale que l'Exécutif Départemental a accepté de construire un nouvel espace sur le site de Jarry qui devrait nous permettre d'être plus disponibles et plus efficaces, et répondre aux légitimes demandes des usagers.

D'ores et déjà, nous réclamons le regroupement des services par Direction, exemple :  
Sous-Direction de l'enfance et de la famille, Sous-Direction de la tarification et de la logistique ....

Nous avons aussi exigé et obtenu l'avis de la CAP de mobilité pour tout changement d'affectation en toute équité

Conscients des effets néfastes de la maltraitance au travail, nous avons entamé une réflexion par la mise en place d'un séminaire. au Travail" , mythe ou réalité qui s'est déroulé le 27 novembre 2007

Au sortir de ce séminaire, de nombreux cas se sont révélés avec acuité et ont été traités, d'autres sont en voie de l'être.

L'UTED-UGTG a joué un rôle déterminant dans le déroulement de carrière des agents, notamment ceux admis à l'examen professionnel de rédacteur.

## “ L'impossible est devenu possible ” !

En effet, suite à notre mouvement du 26 juin 2008, le Président du Conseil Général a accepté d'intégrer l'ensemble des lauréats sur la base d'un plan pluriannuel.

Par ailleurs, compte tenu de l'intérêt que porte l'UTED-UGTG à la préservation du patrimoine, nous avons réclamé et obtenu l'embauche de jeunes guadeloupéens dans la filière culturelle.

Nos nombreuses interventions aux CTP et en CAP, ont démontré la nécessité de l'installation d'un logiciel de gestion des carrières.

Enfin, après maintes demandes et suite à notre mobilisation, le Président du Conseil Général a accepté enfin le principe de la mise en place des tickets restaurants, à compter du premier semestre 2009.

### **Konba déyè poko manyé...**

Notre récente mobilisation a eu le mérite de mettre en exergue tous les dysfonctionnements de l'administration départementale. Mais elle a aussi montré que nous, représentants du personnel et agents du Conseil Général, avons un challenge à relever : **exiger du Conseil Général de la Guadeloupe, le respect de la réglementation, plus de justice, plus d'équité et plus de transparence dans la gestion du personnel.**

D'ores et déjà, l'UTED-UGTG s'engage à continuer à exiger :

- Une politique de l'enfance et de la famille répondant aux besoins de la population
- Une gestion prévisionnelle optimale des emplois et des compétences,
- Un plan de formation adapté aux besoins de la Collectivité,
- Un CHS (Comité d'Hygiène et de Sécurité) plus réactif,
- La mise en place d'un meilleur suivi de la santé des agents par une médecine préventive adaptée et effective,
- Un encadrement pertinent,
- Le développement du sentiment d'appartenance des agents, des collègues à la Collectivité - (conditions de travail, action sociale, déroulement de carrière.....)
- Des conditions optimales d'accueil de tous les collégiens
- Un traitement équitable des conditions de travail de chaque agent.

L'UTED-UGTG entend continuer à pratiquer un syndicalisme d'engagement par la participation de l'agent dans le suivi du déroulement de sa carrière, mais aussi sur les grandes questions relatives aux conditions de travail et de sécurité.

### **Travailleurs du Conseil Général de la Guadeloupe,**

Vous avez eu raison de faire confiance à l'UTED-UGTG lors des dernières élections professionnelles. Votre choix massif nous a permis d'être l'organisation syndicale la plus représentative. C'est un défi que nous avons su relever en étant continuellement à votre écoute et en ayant toujours eu le souci de vous représenter avec efficacité aux différentes instances de la Collectivité. Lors de la prochaine mandature, nos représentants adopteront la même ligne pour la poursuite et l'aboutissement de toutes vos revendications.

## **Pour une Collectivité forte et efficace au service de la population**

**VOTONS MASSIVEMENT ET FAISONS VOTER UTED-UGTG !**

Plis konsyans, plis anagement  
an nou kontinyé lité pou respè é dignité a  
Travayè a Konsey Jénéral

# PON MOUN PÉKÉ KOUYONNÉ NOU

**A**insi, les Compagnies pétrolières regroupées pour la plupart au sein de la SARA (Société Anonyme de Raffinerie des Antilles), la Région et l'État vont une nouvelle fois organiser la grande distribution des gains résultant de la vente du litre d'essence à l'occasion de la mobilisation des gérants de stations services et cela sur la tête de ceux qui paient, c'est-à-dire les usagers Guadeloupéens.

Faisant semblant de se battre pour les Guadeloupéens, chacun se renvoie la balle et tente par la même occasion de se faire passer pour le plus gentil de la classe : *Maîtresse, c'est lui le voleur, c'est pas moi.*

En vérité, depuis toujours, leur démarche consiste à se partager le fabuleux gâteau que constitue le prix de vente de l'essence, véritable poule aux œufs d'or, en nous ponctionnant par des taxes et autres prélèvements **pon moun pasav ola sa sòti**. En conclusion, la Guadeloupe détient le record des prix les plus élevés du marché en France et dans les colonies.

Mi sa yo ka fè. Jugez-en vous-mêmes :

## • POU LA SARA :

- Le prix de l'essence est calculé à partir d'un prix appelé prix normal d'importation (PNI). Or la SARA n'indique ni le lieu, ni le prix réel d'achat alors qu'elle s'approvisionne en grande partie au Venezuela (l'un des moins chers du marché).
- Les taxes de récupérations des huiles usagées. Cette taxe existe uniquement en Guadeloupe et en Martinique et s'applique soit disant pour le traitement des huiles (qui n'existe pas) mais plus curieux encore, nous payons déjà une taxe dite (Taxe Générale sur les Activités Polluantes) sur chaque bidon d'huile acheté pour ce même service (qui n'existe pas) ;
- Une taxe supplémentaire est payée par tous les usagers pour la collecte et le traitement de ces mêmes huiles à

Marie-Galante, les Saintes et la Désirade (service qui n'existe pas là non plus).

- Une taxe sur le stockage appelé passage en dépôt alors que les cuves de la SARA sont amorties et ont d'ailleurs été financées par de l'argent public.
- De plus, la SARA n'applique jamais les baisses du prix du baril mais répercute systématiquement toutes les hausses.
- En outre, tous les travaux de rénovation des installations de la SARA sont financés par des augmentations du prix de l'essence.

## • POU LUREL :

- L'octroi de mer et l'octroi de mer régional qui atteint globalement 15% du PNI, taux largement supérieur à celui de la Martinique ;
- La taxe spéciale de consommation qui représente près de 70 millions d'euros sur un budget annuel régional de 300 millions ; là aussi, largement supérieure à la Martinique.

## • POU LÉ JÉRAN :

- La Taxe pour fin de contrat (Accord Interprofessionnel Pétrolier) prélevé sur chaque litre vendu alors qu'il s'agit d'un contrat entre les Compagnies et les gérants. Aussi, **poukwa sé nou ki ka péyé sa?**
- La Marge de détail de 12 centimes par litre destinée au financement des charges de personnel notamment ; or nombre de gérants la perçoivent sans embaucher ;

En définitive, la baisse annoncée ce mercredi 01 octobre 2008, (4 centimes sur le gazole et 2 centimes sur le super) n'est qu'un leurre, **on lafimé a pip pou kouyoné Pèp Gwadeloup.**

## SA NOU KA ÈGZIJÉ :

- La suppression de l'ensemble des taxes et prélève-

- ments douteux de la SARA ;
- La baisse des taux d'octroi de mer, d'octroi de mer régional et de la taxe spéciale de consommation prélevés par la Région ;
- La suppression du paiement de l'AIP des gérants par les usagers de Guadeloupe ;
- L'arrêt de nouvelles implantations et des pompes automatiques et l'embauche de salariés dans toutes les stations sans pompiste. Contrairement aux allégations du Préfet, les autorisations d'installations relèvent de la DRIRE (service de l'État) ;
- L'arrêt et le démantèlement des cuves privées mises place par les compagnies sans autorisation de l'État et pratiquant des prix inférieurs au prix fixé ;

**AINSI, LA SUPPRESSION DE L'ENSEMBLE DE CES TAXES ET LA DIMINUTION DES PRÉLÈVEMENTS DE LA RÉGION ÉQUIVAUT À UNE BAISSE DE L'ORDRE DE 30 CENTIMES SUR LE PRIX DE CHAQUE CARBURANT (GAZOLE ET SUPER).**

## L'UTPP-UGTG :

- Appelle l'ensemble des Travailleurs à se préparer à une vaste et large mobilisation pour la satisfaction de ces légitimes revendications ;
- Exhorte le Peuple Guadeloupéen à refuser de se laisser kouyonné encore une fois et à exiger la baisse d'au moins 30 centimes d'euros du prix des carburants ;
- Rappelle aux gérants que le soutien populaire dont ils bénéficient aujourd'hui s'appuie sur les légitimes revendications déclarées, **la baisse réelle du prix de l'essence et la protection de l'emploi.**

## LA PLI BEL AN BA LA BAY

E-mail : [ugtg@wanadoo.fr](mailto:ugtg@wanadoo.fr) - Site : <http://ugtg.org>