



● 4 au 6 décembre ●

*Domaine de la Barollière
St Paul-en-Jarez*



Contexte

Cette proposition d'orientations a été réalisée par le groupe de travail issu de l'appel à candidature effectué au sein de la Commission Exécutive élargie aux secrétaires de section, aux élu-es et mandaté-es ainsi que du travail réalisé lors de la commission exécutive de mars 2024. Aucune candidature à ce groupe de travail n'a été refusée. Le groupe de travail a tenté de moderniser nos orientations précédentes pour prendre en compte les évolutions régressives de l'organisation du travail et en simplifier la rédaction afin de permettre une meilleure appropriation par l'ensemble des syndiqué-es. Ce document vous a été transmis après validation du bureau et de la Commission Exécutive pour les réunions de section de Juin et juillet permettant ainsi la participation de chacun et chacune à la rédaction de ces orientations. Ce travail préparatoire aura permis au groupe de travail de consolider et de prendre en compte l'ensemble des remontées des différentes sections. Des amendements et contributions seront possibles et les tables rondes organisées pendant le congrès seront prises en compte pour compléter les thématiques de celles-ci.

Malgré une attaque sans précédent sur la protection sociale en général et l'Assurance Chômage en particulier et suite à la promulgation de la loi Plein Emploi créant notamment France Travail.

La CGT France Travail Ara revendique :

I

Missions et organisation des services de France Travail

La consolidation d'un véritable Service Public de l'Emploi s'adressant aux demandeurs et demandeuses d'emploi, salarié-es en activité, et entreprises avec pour missions fondamentales le conseil à l'emploi, l'orientation, la formation, le recueil d'offre, l'intermédiation entre les entreprises et les DE, ainsi que l'indemnisation des privé-es d'emploi. Par ailleurs, France Travail doit permettre la visibilité du marché de l'emploi et contribuer à sa sécurité, et être ainsi un outil statistique au service d'une véritable politique publique de l'Emploi.

Une augmentation du nombre d'agences France Travail de proximité et de plein exercice afin que chaque DE puisse être reçu-e physiquement à sa demande sur l'ensemble de la plage d'accueil par du personnel qualifié. Une implantation au plus près et à taille humaine des agences pour le bien des usager-es comme des personnels. Une réflexion doit être engagée sur un maillage plus fin de la présence de France Travail sur le territoire et sur la mise en place de permanences ou point relais.

Une relocalisation des plateformes du réseau dans des locaux adaptés de manière à ce que tous les services soient rendus sur site au plus près des usager-es et des conseiller-es.

L'arrêt du tout dématérialisé, ceci devant rester un choix de l'usager-e et en aucun cas être imposé par France travail

Garantir un accès aux droits aux usager-es et les accompagner dans leurs démarches pour lutter contre le non recours aux droits.

Pour assurer un accompagnement adapté et personnalisé à chaque DE, il faut assurer un volume de personnes à suivre adapté à la spécificité du portefeuille géré. Ce volume doit être co-construit avec les agent-es concerné-es.

Pour le-la conseiller-e à l'emploi, l'arrêt de la déqualification et de l'appauvrissement des compétences des conseiller-es sur les champs du conseil, de l'accompagnement et de l'orientation des DE, ainsi que le conseil et l'accompagnement du besoin au recrutement des entreprises.

Pour le-la conseiller-e en gestion des droits, une activité dédiée uniquement à l'indemnisation et à une formation sur tout le champ de l'Assurance Chômage. Par conséquent protéger le système d'Assurance Chômage pour garantir et pérenniser un revenu de remplacement basé sur les cotisations sociales.

La primauté de l'expertise de l'agent-e indemnisation sur la Déclaration Sociale Nominative (AED, DMM, SDE, ...) afin de garantir aux allocataires un droit calculé de manière juste et définitive et dans les plus brefs délais. L'arrêt d'une organisation qui prône une sous-traitance et une segmentation des activités à outrance.

L'arrêt d'embauche de service civique, de contrats précaires, et l'embauche de salarié-es sous convention collective en CDI.

La CGT défend le principe que les personnes en recherche d'emploi soient actrices de leur orientation professionnelle. Le Service Public doit se donner les moyens de pouvoir les accompagner et leur permettre l'accès à une formation qualifiante et choisie. La formation professionnelle doit être accessible à toutes et à tous. Son financement doit être garanti.

Les psychologues du travail représentent un des moyens essentiels de cet accompagnement. Ces personnels doivent pouvoir travailler avec une hiérarchie commune fonctionnelle et une organisation en équipe qui permettent de garantir une égalité d'accès et de traitement des usager-es.

La CGT sera vigilante sur la formation et l'intégration sur titre des nouveaux psychologues et affirme une égalité nécessaire de statuts, de traitement et de classification. Elle rappelle à l'institution ses obligations de respect du code de déontologie lié à ce métier réglementé.

L'arrêt du service Contrôle de la Recherche d'emploi avec réintégration effective de cette mission dans le rôle du conseiller-e et la possibilité pour celui ou celle-ci de solliciter un regard extérieur en cas de difficultés dans l'accompagnement.

Un accompagnement adapté pour les publics les plus démunis sur l'utilisation des outils numériques : le maintien du lien social et la solidarité en sont les principes élémentaires.

2 Les revendications pour les personnels sont :

1. Recrutement

Le contrat à durée indéterminée doit être la voie de recrutement privilégiée.

La CGT exige la mise en adéquation des recrutements avec la charge de travail de chaque agence, service et métier.

Suite au recrutement en CDI, l'obligation de suivre un cursus de formation qualifiante en présentiel avant d'être accompagné en agence via un tutorat effectif et planifié et de se voir confier des activités en adéquation avec son métier. Aussi, recevoir tous publics, demandeur-euses d'emploi ou non et entreprises, et gérer un portefeuille doivent être conditionnés par la réalisation de ces prérogatives.

2. Conditions de travail

La nécessaire indépendance et protection des salarié-es de France Travail leur permettant de refuser des ordres contraires au Droit et de les protéger des influences extérieures et politiques.

Une organisation du travail permettant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle.

Le droit à la déconnexion avec des horaires d'ouverture informatique en cohérence avec les accords OATT.

L'investissement sur des outils informatiques, bureautiques performants et surtout du personnel DSI salarié-es de France Travail pour éviter les dysfonctionnements constatés aujourd'hui.

Des locaux et du mobilier assurant la confidentialité des entretiens et informations conservées sur les personnes accompagnées.

La possibilité de télétravailler avec un droit opposable pour les agents mais en intégrant la nécessité de service public.

La fin des chartes locales ELD qui se superposent aux accords.

3. Santé au travail

Le respect des préconisations de médecins du travail et l'arrêt des contestations en justice de celles-ci

Des adaptations de droit aux postes de travail pour tous-tes les salarié-es le nécessitant.

L'arrêt des « déclassifications » suite à inaptitude médicale.

La mise en place d'actions préventives pour limiter les préconisations, restrictions et inaptitudes.

Une meilleure adaptation de l'ensemble des environnements de travail aux besoins spécifiques des salarié-es.

Un accord handicap étendu et son respect.

4. *Rémunération et évolution de carrière*

Une réelle égalité Femme-Hommes et l'arrêt de toute forme de discrimination en la matière.

Une revalorisation annuelle des salaires correspondant à minima à l'inflation dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Pour les agent-es de Statut Public une revalorisation d'indice au minimum à la hauteur des augmentations de salaires des agent-es de Droit Privé, et l'intégration de toutes les primes non variables dans le traitement des agent-es de Droit Public et l'alignement des parts variables sur les primes des agent-es de droit Privé (comme par exemple la prime de vacances). Comblent les différences de traitement entre les différents statuts et tendre vers la revendication CGT « A travail égal, salaire égal » et « le meilleur des deux statuts pour l'ensemble des agent-es ».

Une promotion automatique pour les personnels de Statut Privé comme l'avancement automatique pour les personnels de Statut Public

Un parcours permettant une évolution professionnelle tout au long de la carrière des agent-es. Un référentiel métier défini en concertation avec les Institutions Représentatives du Personnel.

Une prise en compte des qualifications et des diplômes en termes de rémunération et de grille indiciaire quel que soit le statut tout le long de la vie.

Une évolution de carrière basée sur des concours ou épreuves internes afin de garantir une égalité des chances [ML1] et un recrutement basé sur un processus transparent et connu de toutes et tous.

Pour chaque agent-e la possibilité de doubler à minima son salaire et de changer de catégorie socio- professionnelle.

L'arrêt de la déqualification du personnel.

Une prise en charge des frais de déplacements entre le lieu de domicile et le lieu de travail quel que soit le statut et son affectation.

La fin du détournement des logiciels de contrôle d'activité à des fins d'évaluation individuelle.

5. Mobilité

Un vrai droit à la mutation à l'initiative de l'agent-e quel que soit son statut, son niveau d'emploi ou sa filière et mise en place de 4 mouvements nationaux par an, à minima.

6. Protection des salarié-es

Le droit pour chaque agent-e d'être accompagné-e par un-e représentant-e du personnel lors d'un entretien hiérarchique, hors entretien disciplinaire.

Les agent-es doivent avoir accès à l'ensemble des pièces qui leur sont opposées lors des entretiens.

Le dossier informatique « Entretien Professionnel Annuel » doit tracer uniquement les EPA réellement réalisés en présence des 2 parties sans qu'aucune modification ne puisse être apportée sans l'accord express des 2. Concernant les données informatiques un droit à l'oubli doit être instauré pour assurer la suppression des informations temporaires, prescrites, et ou amnistiées.

La mise en place par France Travail de conditions d'exercices permettant à chacun-e de respecter les codes de déontologie et le secret professionnel.

7. Fin de carrière

Une préretraite progressive quel que soit le statut avec maintien de la rémunération et accessoires ainsi que la compensation par un nouvel emploi équivalent temps plein du temps libéré.

La renégociation et extension d'un accord senior à l'ensemble des statuts.

8. Temps de travail

L'arrêt du recours aux heures supplémentaires comprenant des effectifs en adéquation avec la charge de travail et revalorisation de salaires (voir nos revendications rémunération et évolution de carrière).

9. Protection sociale

Le maintien des cotisations retraite à taux plein pour les agent-es à temps partiel.

L'extension de la surcomplémentaire (art. 48-retraites complémentaires) pour tous les personnels. Le maintien et la prolongation de la subrogation en arrêt maladie quel que soit le statut.

La compensation du jour de carence pour les personnels de Statut Public au même titre que ceux de Statut Privé.

10. Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences et Formation

Une vraie politique de gestion des ressources et compétences à France Travail. Le développement d'expertises professionnelles doit aussi être privilégié.

Le développement d'un parcours qualifiant pour chaque métier qui permet à chacun-e à minima de changer d'un niveau de qualification au cours de sa carrière.

Pour chaque agent-e, le développement de son propre parcours de formation individuel et l'utilisation de son CPF pendant le temps de travail. Une prise en charge des coûts de formations et le maintien du salaire ou du traitement à taux plein.

11. Activités sociales et culturelles

L'accès de l'ensemble du personnel aux prestations et ce sans aucune carence. Une dotation de 3,5% de la masse salariale contre 2,5% actuellement.

Création d'un niveau de mutualisation au niveau national relevant du CSEC en lien avec les CSE régionaux, concernant certaines activités nationales, notamment un fond d'urgence, et un crédit à l'acquisition et aux travaux.

Des aides aux loisirs, à la culture et aux vacances attribuées en fonction des revenus et de la composition des familles (quotient) pour un principe de solidarité entre les personnels.

12. Télétravail

Des conditions matérielles de haut niveau et qui soient les mêmes pour toutes et tous.

Un équipement de qualité et au-delà des ordinateurs, une chaise, un écran de taille permettant une qualité visuelle, un ordinateur de secours.

La prise en charge de frais liée au surcout d'électricité, eau, chauffage et une participation au coût du loyer en proportion de la quotité de télétravail.

La prise en charge du forfait internet.

La mise en place d'un dispositif efficace de sécurité pour les salarié-es en télétravail.

Un respect de conditions de travail, droit à la déconnexion, accord OATT et autres accords en vigueur.

Une organisation du télétravail équitable et permettant de conserver une cohésion.

Une souplesse à la main des salarié-es sur les jours de télétravail (par ex les problèmes de déplacements liés aux intempéries).

La possibilité de télétravailler par ½ journée.

Un temps imposé pour que toute l'équipe se retrouve en physique.

Une équité de traitement sur les activités contraintes.

La fin du contrôle abusif générateur de RPS.

Le télétravail dans un Service Public : la CGT défend un Service Public de qualité, de proximité. Un Service Public de qualité avec un télétravail qui permette un accueil de qualité.

13. Management

La fin du détournement du concept de démocratie à des fins managériales ou de gain de productivité.

La fin du Lean management, du pari de la confiance, de la performance par la confiance, de l'agence de demain, c'notre perf'.

La fin du transfert de la responsabilité de l'organisation du travail aux agent-es (planification, gestion des congés etc.)

Une expression managériale respectueuse des agent-es et non dans l'injonction permanente ou l'infantilisation.

Le rétablissement de la responsabilité des équipes de direction dans l'organisation et la prise de décision des activités des salarié-es, ainsi que pour le respect de la sécurité de leur agent-es.

La fin de la responsabilisation individuelle au profit du rétablissement de la responsabilité de l'établissement.

Ces orientations doivent définir nos revendications, nos plans d'actions, ainsi que nos moyens d'actions. Chaque syndiqué-e a un rôle à jouer et aucune orientation n'aboutira sans un rapport de force favorable. Pour cela nous devons augmenter notre audience auprès du personnel, et engager une campagne de syndicalisation.

3

Nos moyens d'actions

1. Se fixer des repères et organiser notre fonctionnement

La connaissance et la mise en œuvre des chartes des statuts confédéraux (Chartes de la vie syndicale, de l'égalité femme/homme, des élu-es et mandaté-es) ainsi que les axes revendicatifs sont le fil conducteur de la vie syndicale régionale.

Notre Confédération CGT s'est dotée de trois chartes : Charte de l'élu-e et mandaté-e, charte Egalité Femmes-Hommes, et Charte de la Vie Syndicale. En déclinaison la CGT France Travail ARA s'est dotée d'une charte de fonctionnement et mandate la prochaine Comex et son bureau pour adapter sa mise à jour si nécessaire et garantir sa bonne application.

2. Se mobiliser pour lutter contre toutes formes de discrimination

Dans toutes les circonstances il faut que l'ensemble de la CGT se mobilise contre toute forme de discrimination dans un but d'émancipation de toutes et tous. Cela passe notamment par la possibilité à toutes et tous d'accéder à des fonctions de responsabilité syndicale dans les structures de la CGT.

Focus : Lutter contre les discriminations

- Déployer le module de formation des VSST en englobant celles croisant d'autres discriminations (orientation sexuelle, transition de genre, origine ethnique et sociale, handicap) ;
- Créer un Récap'Util – CEFSES – HMI sur les discriminations en général et sur chaque discrimination spécifiquement. A distribuer lors des visites de sites : Rappeler dans le Récap'Util les interlocuteurs et interlocutrices à privilégier (Défenseur-seuses des droits, Associations etc.) ;
- Fiche de personnes ressources à distribuer dans les visites de sites ;
- Participer aux initiatives et aux actions des associations et des collectifs militants en se mobilisant ;
- Réaffirmer la nécessité d'afficher les tracts dans les tableaux d'affichage syndicale ;
- Réaffirmer la volonté d'être au moins à la parité et tendre pour aller vers la véritable représentation de la part des femmes ;
- Faire pression sur la Direction lors des instances pour faire reconnaître la mission transverse de référent-e lutte contre les discriminations en donnant accès à un parcours de formation spécifique ;
- Adopter un système de régulation de la parole permettant aux femmes d'avoir plus de prises de parole ;
- Proposer à chaque réunion collective, quelle qu'en soit la taille, des modalités de prises de paroles et une répartition des rôles dans l'animation de la réunion ;
- Construire des modules de formation en interne ;
- Pour certains CSE, proposer que le poste remplaçant supplémentaire soit occupé-e par un-e camarade en tant qu'observateur-riche ;
- Favoriser la présence de camarades dans les COMEX ;
- Prendre contact avec l'AVFT, H&F, CIDFF ;
- Proposer des formations d'accueil des nouveaux-elles camarades ;
- Proposer aux camarades de participer aux préparations des instances tout comme dans le cadre de la défense individuelle ;
- Envoyer un courrier au domicile tous les trimestres pour renforcer l'information des syndiqué-es afin de proposer des participations à des groupes de travail (programmation, fiche d'inscription).

La CGT France Travail ARA doit faire de la prévention des violences sexistes et sexuelles et toutes autres formes de violence un sujet obligatoire dans les instances et toutes réunions avec la Direction. La CGT France Travail ARA incite ses syndiqué-es à se former sur les modules proposés sur ce sujet.

3. Lutter contre les idées d'extrême droite

Dans un contexte de montée de l'extrême droite partout en Europe et dans le monde, La CGT France Travail ARA ne laissera passer aucune intervention ou initiative développant les idées de l'extrême droite.

Elle exclura en conséquence si nécessaire tout-e adhérent-e portant publiquement les idées de l'extrême droite.

Notre combat contre les idées de l'extrême droite se développera en outre via le collectif confédéral de lutte contre les idées de l'extrême droite mais également dans des initiatives unitaires, comme celles autour de VISA (Vigilance Intersyndicale Antifasciste).

La CGT France Travail ARA devra développer les initiatives sur le terrain, auprès des agents de France Travail, des privées d'emploi, pour démontrer l'imposture sociale que représente l'extrême droite. Notre combat contre cette dernière et le fascisme sera un combat d'idées et il faudra être sur le terrain pour défendre nos droits et libertés.

Le syndicat CGT France Travail ARA en coordination avec les sections incitera les adhérent-es et les agent-es à participer aux formations concernant la lutte contre les idées d'extrême droite organisées par les UD, UL, sections ou le syndicat CGT France Travail ARA.

4. Se former pour rencontrer le personnel

Outiller les militant-es et les élu-es, aller à la rencontre des salarié-es avec les repères revendicatifs de la CGT nécessite de développer du mieux possible la formation syndicale. Le syndicat décide de prendre en charge et de financer les formations en conformité avec les catalogues des unions départementales et unions locales. Les sections doivent organiser régulièrement des formations d'accueil (FSA) avec des formateurs et formatrices labellisé-es par la CGT et inscrire les syndiqué-es sur des formations de niveau 1 et 2 en particulier et les élu-es et mandaté-es sur les formations inhérentes à leurs mandats.

Mettre à jour le module de formation autour de la visite de site intégrant notamment :

- Préparer ma visite de site : avoir accès aux infos que l'on a sur le site (Compte rendu de visites RP,
- les syndiqué-es CGT du site, les alertes ou autres du CSE sur le site...
- Avoir une base de connaissance sur ce qu'est la CGT, ses valeurs, son organisation...
- Se permettre de reporter, de différer une réponse ;
- Constituer des binômes avec de préférence une personne « aguerrie » et une personne débutant les visites de site ;
- Penser à la mutualisation des forces entre sections ;
- Préparer une feuille, un tableau Excel ou tout autre support permettant aux agent-es d'inscrire leurs noms et prénoms avec adresse mail pour s'abonner aux infos CGT
- Penser à la possibilité d'inviter une personne à participer à une réunion de section si on le juge opportun...
- Oser proposer la syndicalisation

Créer un module de formation à destination des syndiqué-es pour être à l'aise avec son appartenance syndicale à France Travail et en dehors.

Relancer les CEFSES à destination des agent-Es :

- Donner à chaque section une liste des thématiques où le syndicat a déjà des contenus existants ;
- Récupérer les nouveaux contenus afin de mettre à jour notre base de contenus ;
- Porter également les positions de la CGT confédérale, fédérale...
- Ne pas hésiter à solliciter des personnes « confirmé-es » en interne mais aussi à l'externe.

Outiller nos syndiqué-es pour leur permettre d'être des militant-es, des responsables...
S'appuyer sur les modules existants des UD, UL...

5. Participer à l'activité interprofessionnelle

La CGT France Travail doit s'investir dans l'activité interprofessionnelle et participer à la vie des instances UD, UL, comité régional, dans la mesure des moyens du syndicat. Les mandatés doivent effectuer des comptes rendus réguliers à l'organisation qui leur a confié le mandat et en informer l'ensemble des syndiqué-es. Elle permet en particulier de développer les solidarités territoriales interprofessionnelles.

La commission exécutive fait un point régulier sur nos différentes participations (permanences, formations, conseiller-es du salarié-e...) et encourage toutes les initiatives interprofessionnelles de défense des Services Publics et de la protection sociale face aux mêmes logiques d'austérité et de dématérialisation des relations aux usager-es.

6. Instances Représentatives du Personnel

Conditionner le temps passé aux réunions institutionnelles à une décision collective en veillant à privilégier l'action syndicale. Les élu-es CSE, les représentant-es de proximité, les élu-es CCPLU, les délégué-es syndicaux mais aussi les mandaté-es doivent aller à la rencontre du personnel pour pouvoir mieux défendre les dossiers collectifs ou individuels et contribuer à un rapport de force.

Le syndicat s'engage à relayer et formaliser les campagnes confédérales

7. Fonctionnement de la structure syndicale

Le périmètre d'un syndicat sur un immense périmètre Auvergne-Rhône Alpes nécessite de faciliter les échanges en développant les outils de communication à distance (audio et Visio conférence, développement de réseaux sociaux...). Le rythme des réunions et les longs déplacements doivent être réduits le plus possible. Le contenu des réunions doit tendre vers des échanges constructifs et respecter les positions de chacun-e.

Le bureau du syndicat, porteur des décisions de la Commission Exécutive, conforme aux orientations décidées en congrès, doit se rapprocher des sections syndicales en rencontrant régulièrement les syndiqué-es et responsables de section.

Les sections sont garantes avec la désignation d'un-e secrétaire du maintien des relations entre syndiqué-es d'un même territoire, avec des initiatives propres à chaque territoire conformes aux orientations, garantes des échanges croisés entre site et des échanges sur les IRP ou l'actualité du moment.

La syndicalisation du collègue agent-e de maîtrise et cadre est un des axes de travail important pour assurer la représentativité de la CGT dans les 3 collèges.

Dans le but de faire partager et progresser ses revendications, la CGT France Travail Auvergne Rhône Alpes se donne pour objectif d'organiser régulièrement des réunions ou journées thématiques auprès des salarié-es, portant sur des sujets internes à France Travail ou de société.

8. Communiquer auprès du personnel

Les réseaux sociaux du syndicat CGT France Travail Auvergne /Rhône Alpes doivent être complémentaires du site internet. Chacun de ses supports doit être connu de l'ensemble des syndiqué-es et alimenté régulièrement. Les tracts et communiqués des IRP et sections doivent répondre à une charte graphique identique.

Le groupe communication doit être réactivé et force de propositions.

La CGT FT ARA cherchera également tous les moyens pour favoriser les assemblées générales du personnel ou tout type de moyens pour regrouper les collectifs de travail.



2024

CONGRÈS

ORIENTATIONS



● 4 au 6 décembre

Domaine de la Barollière
St Paul-en-Jarez

