

**SYNDICAT NATIONAL UNITAIRE ● PÔLE EMPLOI**

**Travail ● Emploi ● Formation ● Insertion**

**SNU-IDF – Section régionale Ile-de-France**

# **LIVRET MILITANT**

Janvier 2016 – Version 1.2



Ce livret est à destination des adhérentes et adhérents qui souhaitent s'approprier les différents outils théoriques et pratiques du SNU pour s'investir efficacement dans la pratique militante. Il a pour objectif de compléter les formations délivrées par l'organisation syndicale et ne peut pas se substituer à une solide appropriation des textes d'orientation et à la pratique du terrain. Les rédacteurs espèrent que ce livret pourra servir, modestement mais efficacement, d'aide mémoire à tous les militants et militantes investis dans le développement et la diffusion de nos orientations.

# Sommaire

<b>I/ Analyse et moyens d'action du SNU</b>	<b>p3</b>
<b>II/ Organiser une visite d'unité</b>	<b>p5</b>
<b>III/ Organiser une heure mensuelle d'information</b>	<b>p6</b>
<b>IV/ Organiser une grève</b>	<b>p7</b>
<b>V/ Objectifs et revendications du SNU</b>	<b>p8</b>

# I/ ANALYSE DE LA SITUATION ET MOYENS D'ACTION DU SNU

## A/ ANALYSE DE LA SITUATION

Face à la crise et à l'explosion du chômage, la Direction générale (DG) de Pôle emploi a un mandat clair du gouvernement : assurer un service dégradé se limitant aux missions de base – accueillir, inscrire et indemniser – tout en maintenant un budget constant.

Cette gestion exclusivement budgétaire de Pôle emploi a plusieurs conséquences dommageables :

- La plupart des missions de service public de Pôle emploi sont sacrifiées, et tout particulièrement la mission d'assurer un accompagnement de qualité aux usager-es.
- Le budget constant face à l'explosion du chômage entraîne un sous-effectif chronique du personnel.
- Pour faire face à ce sous-effectif chronique des personnels, la Direction impose une réorganisation du travail et des missions : dématérialisation de l'offre de service et externalisation des activités vers des prestataires privés.
- Cette évolution condamne la plupart des métiers – conseillers placement, conseillers GDD, agents du pôle appui notamment – à perdre leur savoir faire au profit des prestataires. L'extrême détérioration des formations initiales et continues en est un des signes.

## B/ ORIENTATIONS DE NOTRE ORGANISATION SYNDICALE

Le SNU condamne cette évolution de Pôle emploi. Nous agissons pour défendre :

- les conditions de travail de l'ensemble du personnel,
- l'ensemble des missions de service public de notre établissement,
- les droits des usager-es et la qualité du service qui leur est rendu,

Mais quelle organisation syndicale oserait prétendre le contraire ? Notre spécificité se situe dans l'articulation entre actions collectives et actions au sein des instances représentatives du personnel (IRP).

Les actions collectives regroupent l'ensemble des actions par lesquelles les agent-es font directement entendre leur voix. C'est pourquoi le terme d'action directe est parfois utilisé.

Les actions collectives peuvent aller de la rédaction d'une pétition, d'un courrier à la hiérarchie, du boycott collectif d'une procédure jugée pathogène ou contraire à notre déontologie, jusqu'aux actions comme des droits de retrait collectif, des grèves reconductibles, des envahissements, etc.

Notre action au sein des IRP (CE, DP, CHSCT ainsi que DS lors des négociations avec la Direction) nous impose d'y assurer une présence combative. Les marges de manœuvres proposées par ces IRP en font des outils conséquents qui servent, appuient et renforcent nos objectifs syndicaux.

Néanmoins, siéger dans les IRP ne peut résumer notre action syndicale. Le SNU est un syndicat de lutte : seules les luttes et les actions collectives des agent-es sont en mesure d'améliorer leurs conditions de travail et de faire aboutir leurs revendications.

## **C/ ROLE DE LA SECTION REGIONALE : MOBILISER LES COLLECTIFS**

L'organisation de mobilisations de masse passe par la coordination et la convergence des luttes et des mobilisations locales. Notre rôle, au niveau régional, est :

- de permettre l'émergence de collectifs, au sein des unités et des services, à même de défendre leurs droits,
- de mobiliser tous les moyens syndicaux disponibles afin de soutenir ces collectifs,
- d'informer et de relayer les mobilisations nationales auprès des collègues.

## **D/ L'IMPORTANCE DU COLLECTIF DANS LES AGENCES**

Hors collectifs, point de salut ! Seul un collectif soudé est en mesure de faire face à sa hiérarchie, à la réorganisation du travail par la Direction générale (DG) et à des procédures de travail pathogènes.

La DG le sait bien et met tout en œuvre pour briser la cohésion des agent-es et la solidarité des collectifs de travail.

## **E/ LES MOYENS A NOTRE DISPOSITION**

Pour diffuser nos idées, répondre aux problématiques individuelles et collectives des agent-es, contribuer au développement des collectifs de lutte, nous disposons d'un certain nombre d'outils :

- la diffusion d'informations, de tracts, d'analyses et de communiqués,
- les visites dans les unités et services,
- l'organisation d'heures mensuelles d'information (HMI),
- l'organisation de congés de formation syndicale (CFS)
- l'organisation graduelle d'actions collectives.

## II/ ORGANISER UNE VISITE D'UNITE

### A/ ORGANISATION DE LA VISITE :

- Avoir sur soi (papier ou numérique) les accords et les tracts.
- Si possible, récupérer préalablement les informations disponibles : compte-rendu des visites effectuées, plannings, fiches Lisa, etc.
- La visite doit associer un-e militant-e aguerri et un-e militant-e en formation, dont nécessairement un-e élu-e.
- La visite doit s'organiser en collaboration avec les adhérent-es travaillant sur le site. A priori, les adhérent-es sont prévenus en amont.
- Il est préférable de s'annoncer auprès de l'ELD dès l'arrivée sur les lieux.
- L'objectif principal est de générer – par l'écoute, l'échange et la prise en considération – un lien avec les agent-es, un rapport de confiance et de convivialité !

### B/ ETAPES D'UNE VISITE D'UNITE :

#### 1/ Identifier les effectifs et l'organisation de l'agence :

- nombre de CDD, de CDI, de CAE, de service civique,
- organisation de l'accueil en équipe (flux, nombre de files, Arc, Manac, matériel, etc.),
- organisation des GPF et des EID,
- composition de l'ELD,
- consultation du planning des activités.

#### 2/ Communiquer sur les actions du SNU :

- mettre à jour le panneau d'affichage,
- diffuser les tracts auprès des agent-es et dans les bannettes.

#### 3/ Identifier les problématiques au sein d'une agence :

- par la consultation des fiches Lisa et du registre de sécurité,
- en termes d'organisation du travail,
- par l'analyse de la répartition des tâches et des activités,
- au regard des problématiques de management,
- selon la stricte application de la CCN, du statut 2003 et de l'accord OATT.

#### 4/ Apporter les réponses adéquates :

- échanger avec l'ELD pour identifier les marges de manœuvre locales,
- faire remonter les problématiques aux instances concernées DP et CHSCT,
- susciter l'élaboration d'un collectif par le biais d'une HMI,
- présenter la section SNU départementale,
- communiquer sur les congés de formation syndicale du SNU.

## III/ ORGANISER UNE HMI

### A/ DEUX TYPES D'HMI

#### 1/ HMI d'information

Une HMI d'information a pour vocation de présenter les actions du SNU, ses orientations, l'actualité des accords, le droit syndical, l'OATT, la CCN, l'organisation des congés et les thèmes d'actualité du Service public de l'Emploi (SPE).

#### 2/ HMI d'intervention

Une des stratégies de la Direction est de briser les collectifs pour mieux opérer la réorganisation du travail en cours. Les HMI deviennent un outil privilégié pour recréer du collectif.

A la demande d'un collectif, une HMI d'intervention permet d'ouvrir un espace de parole sur une problématique, de solliciter l'avis et le soutien de l'organisation syndicale et d'identifier une réponse adéquate.

### B/ FORMALITE ADMINISTRATIVE :

La Direction régionale (DR) et la Direction territoriale (DT) doivent être informées de l'organisation d'une HMI. Un courriel doit leur être envoyé de la boîte du SNU IDF au plus tard huit jours avant l'HMI.

La coutume et la bienséance veulent que la directrice ou le directeur soit en copie du courriel. Le courriel doit être adressé à la directrice ou au directeur territorial. Le service vie des instances de la Direction régionale doit aussi être en copie pour des raisons administratives.

### C/ OBJECTIFS D'UNE HMI :

Les objectifs d'une HMI d'intervention est :

- de permettre aux collègues de s'exprimer, d'échanger et de trouver un terrain d'entente,
- d'identifier les éléments d'une analyse commune,
- d'élaborer une plateforme de revendications, c'est-à-dire un ensemble de revendications qui soient communes à toutes et à tous.

### D/ REPONSES, SOLUTIONS ET ACTIONS GRADUELLES

- Intervention auprès de l'ELD.
- Réclamations DP, sollicitation CHSCT et déclaration CE.
- Courriers et pétitions auprès de la DT, de la DR et de la DG (graduellement).
- Actions collectives : droit de retrait collectif et grève.

## IV/ ORGANISER UNE GREVE

### 1 / OUVERTURE

Un collectif est décidé à partir en grève. Tous les moyens ont été utilisés en amont : échange avec l'ELD, courriers, pétitions et rencontre avec la hiérarchie, alerte par le biais des réclamations DP et déclarations CE et/ou CHSCT, droit d'alerte en DP et/ou CHSCT.

Un préavis est nécessaire pour les agent-es publics, l'organisation syndicale doit déposer ce préavis auprès de la DR cinq jours francs avant la grève en précisant son périmètre géographique. Les agent-es de statut privé n'ont qu'à se déclarer le matin de la grève.

Une grève doit être déclarée comme reconductible, seul moyen suffisamment menaçant pour que la Direction puisse la prendre en considération.

### 2/ DEVELOPPEMENT

L'organisation syndicale assure un soutien aux grévistes par la présence des militant-es et la mise à disposition de matériel : banderoles, drapeaux, mégaphones, etc.

Pour qu'une grève puisse être reconductible, les collègues en grève doivent avoir l'assurance qu'ils seront soutenus par l'organisation syndicale via une caisse de grève. La caisse de grève du SNU IDF est activée au troisième jour de grève consécutif selon un montant voté par le Conseil régional du SNU.

La plateforme de revendications doit être précisément définie pour être soumise à la Direction et engager dès que possible des négociations.

Chaque étape de la grève doit être débattue collectivement par les agent-es grévistes via des assemblées générales décisionnaires. C'est-à-dire que chaque décision doit être votée par les agent-es grévistes réunis en assemblée générale.

Les militant-es syndicaux qui accompagnent et soutiennent la grève mobilisent les contacts presse pour dénoncer la situation et exprimer les revendications du collectif. Des communiqués de presse faisant état de l'avancement de la grève et des négociations sont régulièrement envoyés aux contacts presse ainsi qu'à l'ensemble des adhérents et abonnés à nos listes de diffusion.

Si nécessaire, les associations de chômeurs sont sollicitées en amont du mouvement de grève pour leur permettre d'organiser le soutien au mouvement par leur présence et leurs déclarations. C'est la convergence des luttes.

### 3/ CONCLUSION

Toute délégation organisée pour engager des négociations avec la Direction doit être majoritairement composée d'agent-es grévistes et désignée en assemblée générale. Toute revendication portée par une délégation doit avoir été votée par l'assemblée générale des grévistes.

La fin de la grève doit être votée par l'assemblée générale des grévistes.

## V/ OBJECTIFS ET REVENDICATIONS DU SNU

Les orientations d'une organisation syndicale sont composées de plusieurs types de revendications en fonction des échéances qui leur sont attribuées. Ainsi, notre objectif final est de renverser le capitalisme pour lui substituer une société plus démocratique et une répartition des richesses plus équitable. Seulement, nos orientations ne sauraient se résumer à cette seule revendication.

Ce chapitre a pour vocation de permettre aux militantes et militants de s'approprier facilement nos orientations à court et à plus long terme.

A court terme, nous nous battons pour :

- un réinvestissement massif de l'Etat dans le budget de Pôle emploi,
- une politique de recrutement permettant des embauches massives en CDI,
- la défense d'un Service public de l'Emploi de qualité,
- la défense des métiers, des compétences et des qualifications des agent-es.

Mais nous avons aussi des revendications sur un plus long terme. Nous contestons les politiques de l'emploi au service des possédants, la gestion de la misère actuelle et les politiques fiscales injustes. Nous avons comme objectif de leur substituer :

- le partage du temps de travail,
- la Sécurité sociale professionnelle,
- une réforme radicale de la fiscalité et le contrôle des investissements.

## A/ DEFENSE DES METIERS ET DU SERVICE PUBLIC

### 1/ Donner les moyens nécessaires au Service public de l'Emploi

#### a) Réinvestissement massif de l'Etat dans le budget de Pôle emploi

L'Etat ne participe qu'à hauteur de 25 % dans le budget de Pôle emploi, le reste étant abondé par l'Unedic. Donc, Pôle emploi est financé principalement par les cotisations de l'assurance chômage. L'Etat n'y va de sa poche qu'à hauteur de 0,04 % de son budget annuel, alors que l'emploi reste la première préoccupation des Français

Pour permettre au Service public de l'Emploi d'assumer pleinement ses missions, l'Etat doit accepter de se réinvestir massivement dans le budget de Pôle emploi. L'Etat doit devenir le principal financeur de l'institution, permettant à l'Unedic de consacrer ses finances à l'indemnisation des chômeurs.

Le budget de Pôle emploi est de 5 milliards. Il suffirait d'un milliard supplémentaire pour embaucher 20 000 agent-es. A titre de comparaison, chaque année 150 milliards de recettes fiscales sont transférés vers les grandes entreprises et les individus les plus riches du pays.



#### b) Politique de recrutement

En 2010, le SNU réclamait déjà l'embauche de 20 000 agent-es pour permettre aux personnels de Pôle emploi de faire correctement leur travail. Actuellement, 20 000 embauches nous permettraient simplement de faire face à l'augmentation du chômage dans les mêmes piètres conditions qu'en 2010.

#### c) Contre la précarité

Actuellement, 10 % des agent-es sont en contrats précaires – CDD ou contrats aidés. Les CDD sont bien souvent utilisés comme des périodes d'essai. Il est inacceptable que le SPE organise une gestion du personnel basée sur la précarité et profite des subventions publiques liées aux contrats aidés et aux services civiques. Nous exigeons des recrutements en CDI.

#### d) Transparence des développements de carrière

Seuls les agent-es de statut public bénéficient de commissions paritaires locales (CPL) véritables conquêtes démocratiques permettant l'expression des agent-es – à travers leurs représentants élu-es – concernant les mutations et les avancements.

Nous exigeons des (CPL) pour tous les agent-es de Pôle emploi. Nous ne pouvons accepter que l'évolution professionnelle des agent-es privés soit soumise à une opacité totale et à l'arbitraire managérial.

### **2/ Défendre nos missions de service public**

#### a) Contre la dématérialisation

La numérisation, la digitalisation, l'organisation en plateforme et la mise à distance des usager-es permettent à la Direction de sacrifier la plupart des missions attribuées à Pôle emploi pour n'assurer qu'un service dégradé à moindre coût.

La diversité des modes de contact doit rester à la main des conseiller-es sans se substituer à la possibilité d'un entretien physique. Des embauches et des moyens suffisants doivent permettre à chaque usager-e de bénéficier d'un accompagnement de qualité avec des modalités d'accompagnement adaptées aux besoins conjointement identifiés.

#### b) Pour un maillage territorial

Dans un objectif exclusivement d'ordre budgétaire, la Direction a engagé un détricotage du maillage territorial et rassemble les agences au sein de mégastuctures éloignées des usager-es. Nous revendiquons, au contraire, le déploiement d'agences de proximité sur l'ensemble du territoire et refusons la généralisation des fausses solutions telles que les Maisons de services au public.

c) Pour une offre de service interne

Depuis 20 ans, la Direction travaille à externaliser une grande partie de l'accompagnement vers des prestataires privés. Nous exigeons de réinternaliser l'ensemble de nos missions. Cette démarche ne peut se réaliser qu'avec des formations solides pour les agent-es et l'intégration de l'ensemble des conseillères et conseillers des prestataires privés.

**3/ Défendre nos métiers**

a) De véritables formations initiales et continues

Depuis la création de Pôle emploi, les formations initiales et continues ne cessent de se dégrader dans leur durée comme dans la pauvreté de leur contenu. Cette stratégie de la Direction vise à fragiliser les agent-es et à précariser leur quotidien professionnel pour mieux les subordonner à la nouvelle organisation du travail. Nous exigeons le retour à des formations initiales de six mois en alternance et des formations continues au service des agent-es et de leur besoins professionnels.

b) Contre le diktat de l'outil informatique

La dégradation de nos métiers et de nos quotidiens professionnels a comme pendant une subordination de plus en plus aliénante aux processus informatiques et autres outils d'aide au diagnostique.

c) Détournement et prolétarianisation de nos métiers

Ne nous y trompons pas, les deux processus sont intimement liés. La Direction réorganise le travail en privant les agents de formations professionnelles solides et en confisquant leur savoir faire au profit de procédures informatiques. La Direction cherche ainsi à détruire nos métiers en transformant les agent-es en simples opérateurs d'un outil informatique : la Direction prolétarianise le métier de conseiller-e.

**4/ Défendre la qualité du service rendu aux usagers**

a) Pour une convention Unedic juste et équitable

Le désengagement de l'Etat dans le financement de Pôle emploi comme de l'Unedic et la réduction conséquente de la participation du patronat au fonds de l'Unedic a entraîné une situation financière critique pour les travailleurs privés d'emploi. Moins de la moitié des chômeurs sont indemnisés et les annexes sont régulièrement attaquées. Une convention équitable doit permettre à chacun de subvenir dignement à ses besoins.

b) Contre la culpabilisation des demandeurs d'emploi

Depuis les années 1990 s'est opéré un retournement concernant les DE. De victimes du système économique, ils sont devenus responsables de leur situation. Actuellement, Pôle emploi préfère transférer une partie de son personnel vers des postes de contrôle, amputant ainsi les effectifs dédiés à l'accompagnement. Le SPE n'a pas comme rôle ni comme finalité le contrôle ou la criminalisation des travailleurs privés d'emploi.

### c) Responsabilité de la Direction dans l'explosion des tensions

Les tensions, incivilités et violences explosent entre usager-es et personnels de Pôle emploi. Cette situation est en grande partie la conséquence directe de la gestion exclusivement budgétaire de Pôle emploi.

En effet, le manque de moyens et de personnels entraîne des retards dans le traitement des dossiers et une saturation des accueils. S'y ajoute la complexité des procédures, la dématérialisation et la mise à distance des usager-es, ainsi que des conventions de plus en plus défavorables et une culpabilisation croissante des DE.

Ainsi, une gestion exclusivement budgétaire de Pôle emploi a réussi à dévoyer suffisamment le SPE pour opposer personnels et usager-es. Mais ne nous trompons pas d'ennemi. Personnels et usager-es doivent unir leurs forces et travailler en toute solidarité afin de défendre un véritable service public au service du public.

## **B/ POLITIQUE DE L'EMPLOI ET PROJET DE SOCIETE**

### **1/ Le partage et la réduction du temps de travail**

Depuis le début de l'ère industrielle, la croissance de la productivité est telle qu'il faut de moins en moins d'heures travaillées pour maintenir une production à même de satisfaire les besoins sociaux de la population.

Un constat économique s'impose : la croissance s'accompagne toujours à moyen terme de gains de productivité équivalents. Donc, l'effet de la croissance économique sur l'emploi est nul. C'est donc principalement la réduction du temps de travail qui permet de créer durablement des emplois sans rogner le volume de travail.

La réduction du temps de travail permettrait de parvenir au plein emploi, à une plus juste répartition des richesses et à de réelles perspectives d'émancipation humaine et sociale.

En France, le bilan des 35 heures est mitigé. Si la réduction du temps de travail permise par les lois Aubry a certes entraîné des créations d'emplois pérennes, elle a aussi entraîné l'intensification des cadences et le gel des salaires.

Ainsi, pour la prochaine étape de la réduction du temps de travail, deux principes doivent être respectés : une réduction du temps de travail doit automatiquement impliquer des embauches compensatoires et le maintien des salaires.

### **2/ Droit effectif à l'emploi et Sécurité sociale professionnelle**

Depuis la crise du milieu des années 1970, le chômage est devenu un prétexte, pour les possédants, afin de réorganiser l'économie à leur avantage. Les grandes entreprises procèdent à des plans de licenciement et délocalisent l'outil de production à l'étranger alors même qu'elles engrangent du profit mais espèrent l'accroître en cassant l'emploi sur le territoire.

Face à ces licenciements massifs et continus, les luttes des salarié-es pour défendre leur emploi sont inefficaces. Pour changer les éléments du problème, il est nécessaire de repenser la lutte contre les licenciements de manière collective et en confrontation directe avec le système économique actuel.

L'ambition du concept de sécurité sociale professionnelle (SSP) part du constat d'une dépossession politique constitutive du système économique actuel, à savoir l'exclusion des salarié-es de la gestion et du contrôle de l'économie. Car, si ce sont les actionnaires et les employeurs qui dirigent les entreprises, ce sont les salarié-es qui font les frais d'un système économique dont ils ne sont en rien responsables.

D'ailleurs, le préambule de la constitution de 1946 édicte le principe du droit à l'emploi qui revient à exiger que ceux qui ne décident pas – les salarié-es – n'aient pas à pâtir des décisions de ceux qui dirigent et gèrent les entreprises.

Ainsi, le concept de SSP implique que ce droit à l'emploi ne peut être garanti que s'il repose sur une obligation incombant au patronat selon le principe : « qui dirige, paie ! »

Pour garantir ce droit effectif à l'emploi, le concept de SSP se base sur la continuité du contrat de travail. La continuité du contrat de travail suppose que lorsqu'une entreprise est en difficulté et doit supprimer des emplois, les salarié-es conservent leur contrat de travail jusqu'à un reclassement effectif sur un emploi équivalent en gardant leur rémunération. Si l'employeur n'est pas en mesure de procéder au reclassement des salarié-es privés d'emploi, la responsabilité en revient au patronat en tant qu'entité collective, sur un fonds exclusivement abondé par celui-ci. La SSP revient à abolir le chômage.

### **3/ Réforme fiscale et maîtrise publique de l'investissement**

Actuellement, les gouvernements successifs reconduisent et accroissent les cadeaux fiscaux aux privilégié-es, privant l'Etat des moyens de développer les politiques et services publics, voire qui l'engage à les sacrifier.

La possibilité d'une transformation sociale passe nécessairement par la réduction drastique de ce prélèvement imposé par la finance et les possédants sur le revenu national. C'est l'objet d'une réforme radicale de la fiscalité.

Mais la mise en œuvre d'une réduction massive du temps de travail et d'une sécurité sociale professionnelle nécessite par ailleurs un colossal effort d'investissement. Cet effort d'investissement n'est possible que grâce à la maîtrise publique de l'investissement et une planification démocratique de l'économie.

**Tous nos tracts, communiqués, fiches pratiques et échos des instances  
sont disponibles sur notre site internet.**

**[www.snupeidf.fr](http://www.snupeidf.fr) | [syndicat.snu-idf@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.snu-idf@pole-emploi.fr) | [twitter: @snupeidf](https://twitter.com/snupeidf)  
4/14 Rue Ferrus | 75014 PARIS | Tél : 01 58 10 45 40 / 41 / 42 | Fax : 01 58 10 45 43**