



LA FSU EMPLOI ORIENTATIONS ET REVENDEICATIONS

Congrès 2024



La FSU Emploi, un syndicat de lutte et de transformation sociale

La FSU Emploi réaffirme sa conception d'un syndicalisme de lutte et de transformation sociale.

Nous affirmons que la défense des conditions de travail et la réalisation de nos missions de service public passent entre autres par une mobilisation des agentes et agents de l'établissement à travers les actions collectives susceptibles de faire basculer le rapport de force en leur faveur afin de faire aboutir nos revendications, tant sur le champ professionnel que sur le champ sociétal.

Un rapport de force reste à construire afin de véritablement infléchir une politique gouvernementale déclinée par la direction de France travail et de faire aboutir nos revendications.

La FSU Emploi réaffirme la nécessité de tout mettre en œuvre pour susciter, accompagner et défendre l'ensemble des mobilisations des agentes et agents défendant leurs intérêts et leurs droits.

La FSU emploi s'engage à initier une dynamique de mobilisation et d'action collective dans le cadre d'une intersyndicale la plus large possible.

Le syndicalisme de transformation sociale, en particulier, n'abandonne pas la « double besogne ».

Rappelons en ici ses termes : *« dans l'œuvre revendicatrice quotidienne, le syndicalisme poursuit la coordination des efforts ouvriers, l'accroissement du mieux-être des travailleurs par la réalisation d'améliorations immédiates, telles que la diminution des heures de travail, l'augmentation des salaires, etc. Mais cette besogne n'est qu'un côté de l'œuvre du syndicalisme : d'une part il prépare l'émancipation intégrale, qui ne peut se réaliser que par l'expropriation capitaliste, et d'autre part, il préconise comme moyen d'action la grève générale et il considère que le syndicat, aujourd'hui groupement de résistance, sera, dans l'avenir, le groupe de production et de répartition, base de réorganisation sociale »* (Charte d'Amiens, 1906).

Dans notre recherche d'un syndicalisme de transformation sociale à vocation majoritaire dans le personnel, nous devons, à chaque fois, trouver le juste équilibre entre :

- **le syndicalisme d'appui au plus près des préoccupations des personnels et nos fondamentaux,**
- **travailler à des contre-propositions et des projets alternatifs.**

La FSU Emploi, c'est

- **Dénoncer le déni de démocratie, (recours sans précédent au 49.3, loi immigration, application effective du droit à l'IVG, Protection Sociale...) et la répression des attaques contre le mouvement social,...**
- **Participer et soutenir les mouvements sociaux,**
- **Défendre nos usager.es, particulièrement les plus précaires,**
- **Revendiquer une Assurance Chômage qui permette aux privé.es d'emploi de vivre décemment et de rechercher un emploi sereinement,**
- **Défendre le service public de l'emploi et tous les services publics, qui sont notre richesse,**
- **Agir par : les grèves, nos actions (rencontres avec les politiques, les tutelles, relations avec notre fédération...),**
- **Lutter contre toute forme de discrimination de nature sexiste, raciste, xénophobe, antisémite, liées aux orientations sexuelles et au choix religieux,**
- ...

Sur ces bases, nous proposons le programme suivant pour les prochaines années :



Accompagner, outiller, défendre les agent.es face à la répression croissante de la direction



Développer, dans le cadre de notre syndicalisme de transformation sociale, un syndicalisme d'appui au plus près des préoccupations quotidiennes des collègues



Défendre notre établissement en tant qu'établissement public national, avec des prérogatives et des moyens renforcés



Porter nos revendications sociales



Faire de la FSU Emploi, la 1ère force syndicale à France Travail



Porter nos revendications écologiques



Faire entendre notre vision "de l'assurance chômage"



Créer un Nouvel Outil Syndical



D'échapper aux stratégies de la direction, par la contre-attaque



Mettre en oeuvre une culture commune auprès des adhérent.es et des agent.es pour mieux faire connaître et partager nos choix de société

En suivant, nous proposons de revenir sur les thématiques tour à tour :



Développer, dans le cadre de notre syndicalisme de transformation sociale, un syndicalisme d'appui au plus près des préoccupations quotidiennes des collègues

Allier défense collective et défense individuelle est déjà une réalité qui doit être développée. La FSU emploi travaille à être un syndicat de masse, à vocation majoritaire, ancrée dans son milieu professionnel. Elle doit informer, communiquer, accompagner sur les sujets de préoccupations des personnels, la question financière notamment.

Sur ces base de constats, nous proposons :

- D'informer et tenir informé.e des droits existants,
- De communiquer sur les négociations,
- De communiquer sur les conseils individuels (promotions, PAP, ...),
- D'informer de l'accompagnement syndical.

Nos Engagements

- **S'appuyer sur nos élu.es et représentant.es,**
- **Rédiger des informations courtes et percutantes,**
- **Diversifier nos communications, nos actions (exemples mémento, infos pratico pratiques, ...).**



L'établissement accroît sa coercition vis à vis des agent.es, n'hésite pas à multiplier convocations hiérarchiques, voire les sanctions disciplinaires à l'encontre des agent.es, y compris des représentant.es du personnel, afin de museler toute critique et d'organiser un climat de peur. Le motif du détournement de finalités est un exemple de cette recherche de culpabilisation permanente.

Sur ces base de constats, nous proposons de :

- mieux connaître et utiliser les outils de défense du personnel, dont l'appui juridique
- mutualiser entre régions, en lien avec la CPNC et CPN, toutes les procédures visant les représentant.es du personnel, avec une intervention nationale systématique
- recenser et partager les actions menées contre les agent.es, pour identifier les axes d'attaque de la direction et donc sa stratégie globale
- échanger sur les typologies et nouvelles attaques rencontrées
- aborder tous les trimestres lors de l'INS physique, ces échanges et réflexions, et notre stratégie syndicale.



Porter nos revendications sociales

Le pouvoir d'achat des agent.es de France Travail n'a cessé de baisser avec une accentuation depuis le début de période inflationniste en 2020 et ce malgré les augmentations générales de 2022 et 2023. Aujourd'hui les deux premiers échelons de la CCN sont en dessous du SMIC et le troisième échelon n'est qu'à 3,25% au-dessus du SMIC, alors qu'il y a 12 ans Pôle emploi recrutait à un salaire 19% au-dessus du SMIC.

Nous constatons depuis des années, que muter géographiquement devient une épreuve digne d'un.e astronaute qui veut entrer à la NASA !

Nous ne pouvons que constater que le nombre de contrat en CDD a augmenté au sein de notre établissement et que la contrepartie espérée, c'est-à-dire la titularisation d'un grand nombre d'entre eux, n'a jamais été au rendez-vous.

Les femmes, notamment les mères isolées, sont particulièrement impactées par la vie chère, avec un salaire en moyenne inférieur à celui des hommes.

Les femmes constituent la large majorité des personnels, avec des droits nouveaux à conquérir.

Sur ces base de constats, nous proposons de revendiquer :

- D'augmenter les salaires et traitements, et revendiquer un salaire minimum d'embauche net au niveau D1,
- De résorber les écart salariaux femmes/hommes hors du budget promotion annuel,
- De revendiquer un plan général de résorption de la précarité, en cdisant les CDD,
- D'avoir une réelle transparence sur les mouvements de personnel et de demander un droit de regard,
- De négocier un accord "congé hormonal",
- De négocier un accord séniors,
- De créer des lieux dédiés sur chaque implantation (pour les diabétiques, la tirée du lait, pouvoir se changer pour ceux qui arrivent en vélo,...),
- ...

Nos Engagements

- **Faire connaitre ces revendications au personnel avec des communications courtes et percutantes,**
- **Rappeler nos revendications sur les communications à sortie de négociations le cas échéant.**



Les différentes politiques de gestion (nationale, régionale, départementale, locale) nous cantonnent au rôle d'opérateur. Nous ne sommes pas décisionnaires, nous mettons en musique.

La FSU emploi, se basant sur les valeurs des services publics, combattra toutes atteintes aux principes d'égalité, de neutralité et de continuité territoriale qui pourraient advenir du fait d'une orientation politique (CD, bassin d'emploi par exemple où majorité « extrémiste).

En lien avec l'article 2 de la convention n°88 de 1948 de l'OIT sur le service public de l'emploi, la FSU Emploi réaffirme le caractère public et national de notre établissement !

La FSU emploi porte un projet alternatif pour le Service Public de l'Emploi qui s'appuie sur la thématique d'un service public rénové permettant d'assurer un service de qualité auprès des usager.es et respectueux des conditions de travail des personnels.

Sur ces base de constats, nous proposons :

- Un financement de France Travail étatique, sans contribution de l'Unédic,
- Une gouvernance de France Travail nationale, assurée par l'Etat et les partenaires sociaux. Les collectivités locales, les partenaires,..., sont associés à la gouvernance sans être décisionnaires,
- La suppression ou limitation au maximum du recours aux consultants extérieurs,
- L'information des usager.es. Le règlement général sur la protection des données précise que « la personne concernée a le droit de ne pas faire l'objet d'une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé (...) produisant des effets juridiques la concernant ou l'affectant de manière significative de façon similaire » - art 22 RGPD,
- La suppression à terme du contrôle des DE, en passant par une étape : recentrer les contrôles sur la remobilisation, arrêter l'utilisation de l'IA (faisceau d'indices), rendre la main au/à la conseiller.e sur ceux-ci (suppression des PF régionales) et ne pas augmenter les objectifs quantitatifs. Dans un second temps arrêter les contrôles, le/la conseiller.e étant le/la garant du suivi du DE,
- L'arrêt des embauches de personnels sous statut précaire et la Cédésation immédiate de tous ces collègues, avec la reprise d'ancienneté acquise sous statut précaire,
- La ré-internalisation des missions de France Travail par l'arrêt de la sous-traitance de nos activités, l'intégration des personnels des organismes prestataires,
- La fin des outils Atout Agent et Atout Manager qui sont exclusivement basés sur les savoir êtres,
- L'arrêt de l'Autodiagnostic qui apprécie des soi-disant "zones de confort" (sic) mais qui en réalité a vocation à apprécier des "manquements" reposant exclusivement sur les individus et non sur l'organisation du travail ou managériale,



- L'organisation d'échanges de pratiques et de réunions régulières entre pairs pour déterminer les organisations du travail les plus adaptées pour assurer leurs missions de services publics et délivrer un service rendu de qualité aux usagères et usagers,
- La formation initiale des nouveaux/lles recruté.es en présentiel et sur une longue durée (6 mois), avec mise en pratique en alternance et réintégrer des modules spécifiques sur la déontologie des agent.es du service public,
- Des formations techniques qualifiantes et la certification de tous les métiers afin de renforcer nos expertises pour nous permettre de répondre aux besoins de nos usager.es,
- La diminution de l'utilisation d'outils clivants (ex : simulateur ARU) et du e-learning, outils souvent peu concluants,
- L'amélioration des conditions de travail, en :
 - développant les recours juridiques collectifs et individuels,
 - redonnant de vrais moyens à la médecine du travail,
 - en travaillant sur le maintien dans l'emploi (problématique suppression des SAMETH),
- Le respect de l'accord télétravail, dans ses modalités (ex cadrage des refus pour nécessité de service sur des critères objectifs et communs à toutes les agences , ...),
- La semaine de 4 jours avec réduction du temps de travail et création d'emploi à proportion égale de cette baisse, ainsi que le maintien du salaire, et non "la semaine en 4 jours" synonyme d'intensification du travail. Les analyses et revendications continueront à être travaillées par le GTN ad hoc,
- Depuis 2013, la direction a provoqué le déclin de l'activité accueil par ses choix organisationnels, comme la diminution du nombre de personnels y participant, par sa volonté de ne pas la reconnaître comme primordiale. Des activités essentielles sont désormais assurées par des volontaires services civiques, remplissant ainsi des missions de conseiller.es. La FSU emploi réaffirme qu'il est indispensable que FT garde un accueil physique suffisamment dimensionné pour nos usager.es. Pour un accueil de qualité pour toutes et tous et partout, nous devons avoir un personnel formé et reconnu. L'activité de l'accueil doit redevenir centrale au coeur des métiers du conseil, en renforçant ses effectifs, la formation et des modalités organisationnelles discutées par les collectifs,
- L'organisation d'échanges autour de l'accueil avec nos adhérent.es dans un premier temps, puis élargi auprès de l'ensemble des personnels, doit permettre de construire ensemble les conditions d'un service public de l'emploi de qualité,



- Depuis des années, la direction s'emploie à déqualifier nos métiers et menace à présent d'abaisser le niveau de sélection à infra bac+2. Cette stratégie est amplifiée par le développement de l'IA et l'externalisation de nos missions. La FSU Emploi réaffirme la nécessité de reconnaître nos métiers et notre culture professionnelle. Cela passe par des voies de recrutement différenciées. Il s'agit de pouvoir garder l'entrée à Bac+2 sur les emplois, associée au niveau de classification D. Toutefois, en respectant la CCN sur les recrutements avec 5 années d'expériences, la FSU Emploi revendique alors une formation qualifiante, diplômante (bac +2) avec reconnaissance RNCP, tout comme elle y associe une voie pour celles et ceux sans diplôme avec un parcours d'alternance. Il reste cependant des réflexions à mener sur les autres recrutements, tels que manager, métiers en structures... et les conditions associées.
- Au delà des recrutements, la FSU Emploi réaffirme qu'il est indispensable d'avoir des modalités de sélection sécurisées et adaptées à nos métiers et ne laissant pas de place à l'arbitraire. La dématérialisation, l'automatisation et la numérisation sont les moyens mis en œuvre par la direction pour transformer et dévoyer le Service Public de l'Emploi, en enlevant moyens humains et en déqualifiant les métiers. Elle rompt l'égalité de traitement, éloigne les populations en renforçant les inégalités sociales et entraîne des pertes de droits.

L'Intelligence Artificielle, son développement, sa force, ses usages sont des questions primordiales dont se saisit la FSU Emploi, en :

- travaillant la sémantique, IA, algorithmes, numérisation, dématérialisation, automatisation, de quoi parle t on, en créant un glossaire,
- anticipant les projets de la direction, avec les incidences sur les usager.es et le personnel,
- identifiant les situations réelles rencontrées, les rendre publiques, pour partager la/les critiques, avec le personnel, les usager.es,
- analysant, dénonçant et combattant toutes les utilisations que la direction pourrait en faire, visant à réduire les effectifs, déqualifier nos métiers, réduire les droits des usager.es,
- travaillant avec notre fédération sur un mandat étude, avec un point spécifique en INS physique,
- exigeant de la direction d'ouvrir la boîte noire en rendant le fonctionnement et les résultats de l'IA compréhensibles pour les utilisateur.trices, agent.es comme usager.es



Si les différents gouvernements n'agissent pas rapidement, les conséquences sur notre environnement, notre santé et notre avenir seront irréversibles. Ce sont, avant tout, les modes de productions, de transports et de consommation qu'il faut faire évoluer.

Une autre répartition des richesses, avec plus de justice sociale et fiscale est indispensable alors que les politiques actuelles creusent encore la précarité et accentue les inégalités. Il n'y a pas de justice sociale sans justice écologique, les deux sont indissociables. C'est une réponse collective et non une culpabilisation individuelle qu'il faut apporter.

Sur ces base de constats, nous proposons :

- L'affirmation des communs (l'air, l'eau, le sol,...) qui échapperaient à la spéculation économique et aux droits individuels,
- L'arrêt immédiat des mesures rétrogrades écologiquement et socialement (privatisation des aéroports, allègement des normes environnementales agricoles, arrêt des constructions d'infrastructures autoroutières inutiles [A69]),
- Le développement des politiques agricoles et industrielles conjuguant les enjeux sociaux et environnementaux,
- L'investissement dans les transports publics nationaux et régionaux en créant des liaisons péri-urbaines (car/bus) et de nouvelles lignes SNCF permettant de réduire l'utilisation de la voiture et réinvestir dans le réseau ferroviaire afin de lancer enfin le ferroutage,
- L'investissement massif dans le ferroviaire, le maritime et le fluvial pour les transports des marchandises et des camions,
- La présence de services publics physiques de qualité et de proximité sur l'ensemble du territoire (pôles de santé...) notamment en offrant d'autres solutions d'accès que le tout numérique,
- Le travail sur un nouvel aménagement du territoire développant des activités au plus près des lieux de vie afin de réduire drastiquement les déplacements "domicile travail",
- L'engagement d'une vraie politique publique de lutte contre le gaspillage et l'obsolescence programmée,
- Le conditionnement des aides publiques versées aux entreprises à des contreparties et résultats avec un bilan véritable et vérifiable et le contrôle de l'utilisation de ces aides,
- Une véritable politique publique de relocalisation de la production favorisant l'accès de toutes et tous à des produits fabriqués de façon responsables,
- L'anticipation des reconversions nécessaires en termes d'emploi et de protection des salarié.es,
- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans le respect de l'environnement,
- L'exclusion dans le calcul du déficit public de toutes les dépenses liées à la transition écologique.



Au sein de notre établissement :

- L'arrêt des constructions pour plus de rénovation, recyclage, protection (« casquettes orientables » pour les bâtiments),
- L'utilisation des matériaux biosourcés conformément à la circulaire services publics écoresponsables de novembre 2023 : bois, chanvre, paille, ouate de cellulose, textiles recyclés, balles de céréales, miscanthus, liège, lin, chaume, herbe de prairie, ...
- Le développement des procédés de production d'énergies renouvelables, soit un système de végétalisation basé sur un mode cultural ne recourant à l'eau potable qu'en complément des eaux de récupération, garantissant un haut degré d'efficacité thermique et d'isolation et favorisant la préservation et la reconquête de la biodiversité,
- Le développement des projets de récupération d'eau de pluie et de réutilisation des eaux usées,
- L'évolution des revêtements parking, vers moins de goudronné et plus d'enrobé poreux (mélanges organo-minéraux et couverts enherbés, dalles alvéolées, pavés drainants ou à joints poreux,...),
- L'installation de bornes électriques,
- La création de locaux à vélo protégés et sécurisés,
- La mise en place de séchoirs, avec point d'eau et vestiaires suite à un déplacement vélo,
- La nécessaire compréhension et attention aux contraintes des territoires hors zones urbaines, en termes de déplacements.



Au sein de la FSU Emploi :

- poser la réflexion sur les leviers d'action au sein de notre organisation pour allier social, sociétal et environnemental

Nos Engagements

- **Constituer un groupe de travail pour délibérer et proposer des préconisations pour la politique immobilière,**
- **Développer la politique RSE, ne peut pas engendrer que le E (environnemental) s'oppose au S (social et sociétal).**



“ Faire entendre notre vision ” de l’assurance chômage

Nous nous opposons aux attaques contre l’Assurance Chômage et les droits des privé.es d’emploi .

Suite au refus du gouvernement d’agréer la convention Unédic relative à l’assurance chômage en 2023 et 2024, le gouvernement Macron/Attal a voulu reprendre la main sur les mesures d’indemnisation du chômage avec la volonté de les durcir par décrets en tapant sur : le montant et/ou la durée et/ou l’accès au droit (augmentation de la durée du travail pour toucher l’ARE) .

Il s’agit également de refuser l’ingérence de l’Etat dans la gestion de l’assurance chômage, en revenant sur la loi prévoyant les lettres de cadrage avant toute négociation, réaffirmant le rôle des partenaires sociaux.

Plus largement, il s’agit de pouvoir repenser la protection contre le risque du chômage en lien avec les mandats de la FSU.

Sur ces base de constats, nous proposons :

- De supprimer des règles de l’AC 2019,
- De revenir au financement de l’assurance chômage par les cotisations et abrogation lettre de cadrage de l’Etat,
- De revenir à la mise en place d’un fonds social,
- De créer la Sécurité sociale professionnelle.

Nos Engagements

- **La FSU Emploi a voté les 12 mesures d’urgence pour l’assurance chômage (cf annexe), nous nous engageons à :**
- **Diffuser ces propositions auprès des médias, organisations de privé.es d’emploi,**
- **Echanger et travailler en commun avec les organisations syndicales,**
- **Avancer sur le modèle de SSP, pour concrétiser les orientations de la FSU pour confronter et construire un projet commun avec la CGT, Solidaires et les organisations de privé.es d’emploi.**



Annexe : 12 mesures d’urgence sur l’Assurance Chômage

1.100% du budget de l’UNEDIC consacré aux privé.es d’emploi (indemnisation et aides)

Une grande partie du budget de l’Unedic a été détournée ces dernières années de sa vocation première à savoir l’indemnisation correcte des chômeur.ses. Nous proposons la suppression des logiques mises en place sur l’activation des dépenses dites passives.

L’idée était qu’une partie du budget de l’Unedic soit consacrée au financement d’opérateurs privés plus à même que Pôle emploi d’imposer un retour à l’emploi rapide. Ainsi, les chômeur.ses resteraient moins longtemps au chômage et consommeraient moins leurs allocations.

Nous proposons aussi la suppression de la participation de l’UNEDIC au financement de France Travail. Ce dernier doit être financé à 100% par l’État.

2. Défense et renforcement du paritarisme de l’Unedic

Revenir au financement de l’Unedic par des cotisations et non par l’impôt (CSG) et à la gestion paritaire, en abolissant le financement de l’Unedic par l’impôt (CSG) et rétablissant le financement par les cotisations sociales salariales et employeur. Il faut aller vers une augmentation des cotisations sociales employeur pour financer de manière pérenne l’Unedic.

Rétablir une gestion de l’Unedic par les partenaires sociaux avec un pouvoir de décision de 80 % pour les syndicats de salariés et de 20 % pour les organisations patronales. Refuser l’ingérence de l’Etat dans l’élaboration des modalités de l’assurance chômage. Ce sont aux partenaires sociaux de fixer les règles d’indemnisation.

3. Augmentation des durées d’indemnisation

Nous proposons de porter la durée d’indemnisation des demandeur.ses d’emploi à 36 mois et 60 mois pour les plus de 50 ans.

4. Élargissement des durées d’affiliation minimale pour être indemnisé

Nous proposons que la durée d’affiliation minimale pour percevoir une allocation soit de 2 mois de travail (61 jours ou 305h) minimum dans les 48 derniers mois.

5. Maintien du SJR (Salaire Journalier de Référence) tel qu’avant le décret 2019

Le calcul du SJR doit être uniquement basé sur les jours travaillés pendant la période de référence.

6. Révision des taux de l’allocation journalière de référence et de l’allocation minimale

Porter dans tous les cas le taux de l’allocation journalière à 75% avec une allocation minimale journalière de 35€



Annexe : 12 mesures d’urgence sur l’Assurance Chômage suite :

7. Fin de la dégressivité

Selon les tenants de la dégressivité, les chômeur.ses feraient alors plus d’effort pour trouver un emploi. Pourtant, entre 1992 et 2000 le système de la dégressivité a existé en France et toutes les études ont montré que le retour à l’emploi n’était pas plus rapide.

8. Création/Rétablissement de l’AER (Allocation Équivalent Retraite) et de l’AFR (Allocation Formation Reclassement)

Le chômage des seniors est en constante augmentation (en nombre et en durée d’inscription) et beaucoup se retrouvent en fin de droits. Nous proposons le rétablissement de l’AER et de la dispense de recherche de recherche d’emploi, à partir de 57 ans.

Nous proposons également le rétablissement de l’AFR qui permettait à des privé.es d’emploi de se former dans de bonnes conditions.

9. Faciliter l’accès au statut d’intermittent du spectacle

Nous devons « tordre le cou » aux idées selon lesquelles les intermittent.es du spectacle bénéficieraient de droits injustifiables. Il n’est pas inutile de rappeler, par exemple, que pour qu’un danseur puisse se produire sur scène et toucher ses premiers cachets, il sera passé par des déplacements pour pouvoir être auditionné (à ses seuls frais), par des séances de répétition généralement non payées... Nous proposons que le volume d’heures pour pouvoir bénéficier du statut passe à 250h sur une période de 365 jours (artistes, ouvriers et techniciens), avec neutralisation des périodes de maladie et maternité ; que la date anniversaire pour la période d’affiliation soit fixe (comme avant 2003) et non pas glissante.

Lorsque un.e intermittent.e du spectacle est amené à exercer une activité relevant du régime général. Cela ne doit pas conduire à la perte du statut d’intermittent.e spectacle.

10. Création/Rétablissement d’un Fonds social dédié

Nous proposons de mettre en place un fonds social dédié à la formation, aux aides aux mobilités (achat et réparation de moyen de locomotion,...) pour les demandeur.ses d’emploi.

11. Représentation des chômeurs au CA de l’UNEDIC

Les premiers concernés par les règles de l’Assurance chômage, c’est-à-dire les chômeur.ses, doivent siéger dans les lieux où se décident leurs sorts.

12. Appui à la reprise d’emploi

Dans le cadre de la reprise d’emploi, le complément d’activité doit permettre de gagner plus que l’indemnisation si la personne était restée au chômage, avec un minimum de 35 euros/jour.

En cas de reprise d’emploi en CDI, la personne peut demander au bout de 6 mois, l’équivalent d’une allocation de 61 jours.



Suite aux élections de novembre 2019, il est nécessaire de répondre aux défis posés, avec des nouveaux/elles recruté.es, des CDD, l'individualisation des relations au travail.

Sur ces base de constats, nous proposons :

D'organiser une information syndicale FSU emploi à destination des CDD, le plus rapidement possible après leur embauche et des agent.es cédésées récemment sur les thèmes traitant de leurs droits,

De passer pour ce faire par :

- un/des document(s) qui permettent d'échanger lors de visites de sites,
- la tenue de HMI, journées d'information,
- l'envoi de courriers/courriels personnalisés avec lien vers le guide des droits,
- l'abonnement aux publications,
- ...

Nos Engagements

- **Mutualisation de ce travail, à la fois en termes de préparation et de contacts,**
- **Pour les régions avec peu de militant.es : les aider pour préparation, voire animation en visio, elleux se recentrant sur la suite : contacts individuels + intervention du BN auprès des sections sur de l'animation, sur des visites,**
- **Identifier les besoins des sections avec un cadre de développement syndical sur tout le territoire.**



Mettre en oeuvre une culture commune auprès des adhérent.es et des agent.es pour mieux faire connaître et partager nos choix de société

Il nous faut prendre du temps pour l'analyse politique, expliquer ce qu'est le syndicalisme, à quoi sert un syndicat.

Puis il nous faut communiquer, faire connaître les revendications et orientations de la FSU Emploi, pour amener des agent.es sur nos positions.

Il est nécessaire de réfléchir sur les différents modes de lutte, quel que soit le gouvernement pour faire vivre nos valeurs.

Sur ces base de constats, nous proposons :

- De promouvoir la formation « nouveau/lle adhérent.e » du CFDS,
- De créer un document de base à destination des adhérent.es, afin de leur donner des arguments, une ligne directrice pour échanger avec leurs collègues; d'en tirer une synthèse courte, qui pourra être distribuée aux nouveaux/les agent.es,
- D'actualiser les vidéos sur l'histoire du syndicalisme et promouvoir la vidéo des 30 ans de la FSU,
- De proposer une HMI de présentation pour les adhérent.es et une autre plus courte pour tout.e agent.e, disponible en replay ensuite,
- D'accompagner le changement de nom, d'identité visuelle, de site, et l'appli (pourquoi s'afficher FSU, pourquoi ne pas afficher France travail),
- De communiquer à la fois sur le projet social de la FSU et notre projet FSU emploi pour le Service Public de l'Emploi et France Travail,
- De poursuivre et développer le travail avec associations , comités de chômeurs, VISA, tel que des interventions dans nos réunions,
- De soutenir les actions spécifiques des retraité.es dans le cadre du "groupe des neuf" auquel la FSU participe activement,
- Diversifier les modes de lutte et les propositions à décliner lors des débats en Instance Nationale de Secteur.

Notre engagement

Tous les outils seront mutualisés sur le nuage FSU emploi sur le site/appli et l'intranet .



Depuis de nombreuses années notre fédération, la FSU, a engagé des discussions de fond avec la CGT et Solidaires, dans la volonté de construire des argumentaires et des mobilisations communes, car nos trois organisations ont des analyses et des revendications très proches.

Lors de son dernier congrès à Metz en Février 2022, la FSU s'était donnée comme mandat : «réunir le syndicalisme de transformation sociale en débattant pour cela avec CGT et Solidaires des étapes allant dans le sens de la construction d'un nouvel outil syndical, sans exclusive des forces qui seraient intéressées».

Depuis plusieurs mois, ces discussions se sont approfondies avec la CGT au niveau confédéral particulièrement.

A notre niveau, nous devons également aborder cette question. A la fois pour construire des revendications communes le plus souvent possible et essayer de mettre en place un travail commun avec la CGT et Solidaires dans notre établissement. Nous alimenterons également la discussion au niveau de notre syndicat national (FSU TEIOS) et au niveau fédéral.

Sur ces base de constats, nous proposons :

- D'informer les adhérent.es sur le processus en cours,
- De rassurer les adhérent.es sur un processus qui définira le nouvel outil syndical comme un cadre de travail en commun pérenne, une maison commune ou union de syndicats, etc...mais pas une absorption,
- De présenter les terrains d'intervention commune, comme le féminisme, la lutte contre l'extrême droite, ...

Notre engagement

Les sections régionales initieront d'ici les vacances d'automne les échanges.

La mise en oeuvre des ordonnances Macron a eu également pour conséquences, outre la modification de la nature des IRP et de leurs prérogatives, l'intensification du nombre de réunions et la montée en volume des sessions de négociations de tous ordres.

Les IRP et négociations contribuent à la construction de notre organisation syndicale, dans ses actions, revendications, défense des droits, des collectifs et des agent.es.

Il est nécessaire de s'extraire des attentes réglementaires et conventionnelles des instances, de la direction, tout en maintenant le meilleur équilibre au sein de nos délégations.

Il est indispensable de pouvoir rappeler les droits et moyens de défense des agent.es publics.

Sur ces base de constats, nous proposons :

- De faire de nos RP les relais de notre politique de défense des droits, des collectifs et des agent.es,...au delà des inspections en légitimant leurs visites, leurs analyses et leur action syndicale sur l'ensemble du territoire,
- De judiciariser les lutttes au sein des instances, CSE, CSEC via C2SCT entre autres. C'est un axe à développer, expertise-droit d'alerte etc..., permettant de faire sortir les risques socio organisationnels présents au sein de notre établissement, en recherchant l'unité syndicale la plus large possible,
- De revendiquer le retour des CHSCT et du CHSCT National,
- De rappeler dans les communications, le droit de saisir les élu.es CCPLU,
- De former les élu.es et représentant.es, les outiller sur les leviers juridiques.