

20-10-09

2009, Numéro 2



EDITO

Les élections professionnelles : un enjeu démocratique fort.

Pour les salariés de droit privé comme public.

Le choix de la **CGT**

S'appuyer sur l'action des salariés et des agents pour défendre leurs intérêts, quitte à s'opposer à la direction.

Rechercher l'unité la plus large sans se résigner au plus petit dénominateur commun mais avec des exigences fortes

Respecter et promouvoir la démocratie sociale par la consultation des syndiqués et des salariés

Toute l'histoire des relations sociales montre que pour se défendre et obtenir des progrès sociaux il faut agir collectivement, montrer sa détermination et sa force. Autrement, on a de belles paroles et de grandes déconvenues !!

Sommaire :

- Page 1 > Engagements CGT PÔLE EMPLOI
- Page 2 > LA CGT syndicat interprofessionnel
- Page 3 > rôle des élus et des délégués
- Page 4 > Attributions des délégués du personnel

CGT PÔLE EMPLOI RHONE ALPES

Lettre d'information CGT PÔLE EMPLOI Rhône-Alpes

Nos engagements 2009—2012

Notre établissement est un lieu où nous devrions pouvoir travailler sans crainte **superflue, travailler** sans subir d'inégalités et des conditions de travail dégradées. Force est de constater qu'aujourd'hui c'est loin d'être le cas !

Nous ne revenons pas sur nos revendications déjà largement exposées lors des grèves du 23 juin (jour de la convention) et du 20 octobre.

Concrètement nous nous engageons à :

Consulter le personnel et les syndiqués lors des négociations et avant la signature d'accords

Vous informer et vous faire part de nos analyses et de nos propositions en alimentant le débat nécessaire avec tous. La diffusion de l'information par la CGT a été pensée et organisée au regard des autres sources. Pour autant la CGT refuse de se substituer à l'information normale de la direction et des instances (DP, CE, CHSCT).

La CGT s'est battue pour que tous les salariés soient à égalité

- Accès à internet pour tous,
- Des panneaux d'affichage pour chaque syndicat,
- Un droit de diffusion identique (accord NTIC sur le principe des abonnements)

Ensemble nous pouvons beaucoup, seuls nous ne pouvons que nous adapter et le plus souvent, subir

CE : Défendre une organisation conforme aux valeurs du service public (égalité, lutte contre les discriminations, neutralité et légalité)

Utiliser tous les outils du CE (expertise, juridique, réglementaire) pour faire valoir les droits du personnel en matière d'organisation et de formation. Lutter contre une gestion par objectifs individuels déshumanisante (les chômeurs ne sont pas des petits pois)

Participer à une large majorité syndicale qui permette la plus grande efficacité possible. Exemple le bureau du CE T est constitué de 4 secrétaires (CGT, SNAP, FO, CFDT) le SNU ayant refusé de participer. Pour autant la majorité des déclarations et avis ont été faites à l'unanimité. La CGT pense que le secrétaire CGT à eu un rôle moteur dans cette dynamique.

Développer des activités sociales et culturelles qui prennent le meilleur des deux

Mettre au service de ce projet l'expérience de la gestion des œuvres sociales (comité d'entreprise VRL et commission loisir pôle emploi) . Exemple sur notre région la continuité des prestations sociales a été assurée malgré la fusion des Alpes et de VRL.

Appliquer 3 principes

- Egalité d'accès des personnels quels que soient leur lieu de travail ou leur statut
- Transparence de la gestion et des règles comptable (Le CE publie sur l'intranet ses comptes certifiés)
- Obtention de moyens. Sous pression des syndicats, la direction s'est engagée sur la rétribution d'un salarié, peut mieux faire!!!

CHSCT : mettre en place une vraie politique de prévention des risques psychosociaux liés à l'organisation du travail.

La direction préfère son questionnaire au maintien d'un CNHSCT et à la mise en place d'une expertise nationale . Son sens du dialogue reste très vertical et directorial.

DP : Délégué du personnel: Une instance de relais de toutes les questions du personnel .A à peine 6 mois la CGT a posé plus de 80 questions auxquelles la direction a du répondre par écrit avec un droit de suivi. C'est pourquoi la CGT s'est attachée à établir une liste la plus représentative possible.

**Pour garantir une juste représentation des salariés.
Des élus solidaires, efficaces et déterminés !**

l'esprit de conquête

**LA CGT , EST PRESENTE DANS TOUTES LES COMPOSANTES
DE POLE EMPLOI**
La CGT c'est 20% sur Rhône-Alpes et 16 % nationalement

C'est aussi un syndicat interprofessionnel

De ce fait il est présent, au conseil d'administration de Pôle Emploi, dans les commissions emploi/formation des conseils régionaux, dans les CTEF et les Maisons de l'emploi... Dans toutes ces instances, la CGT est présente et défend aussi bien le service aux usagers que les revendications des salarié(e)s de pôle emploi.

S'il faut aller aux Prud'hommes pour défendre un salarié, la CGT (1^{ère} organisation aux dernières élections prud'homales) a des conseiller(e)s, élu(e)s.

Signatures d'accords?.

La CGT est souvent accusée de ne rien signer. C'est une contre vérité !. Mais en effet elle regarde à deux fois avant et elle ne le fait qu'après avoir consulté tous les salariés et ses syndiqués.

Votre choix déterminera le poids de la CGT, et celui de chaque organisation syndicale. Il déterminera donc les syndicats qui pourront signer la CCN, et/ou faire valoir un droit d'opposition

(la CGT a signé l'accord salarial du 13 janvier sur la partie privée, le protocole d'accord électoral régional, l'accord sur l'Observatoire National des métiers, les frais de déplacement VRL.....)

Pour rappel, c'est la mobilisation du personnel des 5 et 8 janvier 2009 qui a permis l'obtention d'une prime de fusion pour tous, et un avancement d'échelon.

Nous revendiquons :

- ⇒ A travail égal, salaire égal : 14 mois pour tous.
- ⇒ Augmentation générale pour lutter contre la baisse du pouvoir d'achat
- ⇒ Accès de tous les agents à une formation digne de ce nom et reconnue nationalement
- ⇒ Conditions de travail décentes : bureau individuel, pas de poste à la journée (accueil, téléphone...)
- ⇒ Lutte contre la précarité avec embauches en CDI systématiques
- ⇒ Convention collective et statut public améliorant vraiment la situation des agents (CPL pour tous, protection sociale, organisation du travail...)

ENSEMBLE !
Agents de droit public et salariés de droit privé

LE DP, LE CE, LE CHSCT, LE DS

L'action du délégué

En permanence, le délégué CGT recueille les revendications individuelles et collectives de ses collègues de travail et les défend en toutes circonstances face à la direction. Il agit pour que la législation du travail soit respectée et il rend compte des résultats de son action, oralement ou par tract.

Surtout, il cherche à rendre possible l'action collective de tous les salariés pour faire aboutir les revendications. Car l'expérience montre que seule cette action collective solutionne les problèmes que la direction ne veut pas résoudre.

Le délégué du Personnel (DP)

Il défend toutes les revendications individuelles et collectives relatives aux salaires, au respect de la législation, à l'hygiène et à la sécurité, aux conditions et à l'organisation du travail notamment .

Le Comité d'Entreprise (CE)

Si les "œuvres sociales" sont l'aspect le plus connu du CE (spectacles, famille et voyages, sport...), ce qui importe surtout aux représentants CGT du personnel élus au CE, ce sont les informations, mêmes limitées, sur les réorganisations, les effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi et la formation professionnelle que la direction doit fournir lors des réunions mensuels obligatoires.

Dans le cadre des activités sociales du CE, la CGT participe à certaines commissions :

- Juridique : pour apporter une information et une aide juridique à tous les salariés qui le souhaitent ;
- Economique : pour examiner les informations de l'entreprise en liaison avec les experts choisis par le CE ;
- Logement

L'employeur doit (ce qu'il ne fait pas toujours) consulter le CE pour recueillir son avis avant de prendre certaines décisions. Mais l'employeur n'est pas tenu de tenir compte de l'avis recueilli ; ce qui est généralement le cas.

Le CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)

Toutes les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail de toutes les personnes travaillant dans l'entreprise sont de sa compétence.

L'employeur doit, ce qu'il ne fait pas toujours, consulter le CHSCT avant toute décision modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité et les conditions de travail.

Le délégué syndical (DS)

Bien qu'il représente principalement son syndicat et ses adhérents, il défend les intérêts et les revendications de tous les salariés, syndiqués ou non. Il participe aux négociations annuelles obligatoires (temps de travail, salaires) et peut être amené à discuter avec la direction en vue de l'établissement d'un accord d'entreprise.



Et l'Avenir ?

Des négociations importantes sur la future convention collective (classification des emplois, salaires, formation...) et le statut des agents public sont engagées et se poursuivront en 2010. Le poids de chaque organisation syndicale y est et y sera déterminant et la direction devra évidemment tenir compte des résultats des élections professionnelles.

Nous revendiquons que les moyens alloués au CE par la direction pour les œuvres sociales et culturelles soient plus importants afin d'instaurer une véritable solidarité entre l'ensemble des agents et des personnels et leur établissement employeur : aide rentrée scolaire, aide aux vacances par exemple (chèques vacances, participation aux centres aérés, colonies...)

Les élus CGT privilégient également le droit à la culture pour tous : réduction sur les billets (cinéma, théâtre, expositions, musées, concerts, chèques livres, etc.)

CGT PÔLE EMPLOI RHÔNE ALPES

CONTACT :

Adresse mail : Syndicat.CGT-RAlpes@pole-emploi.fr

Site web : <http://cgtpoleemploi.wordpress.com/>

Attributions des Délégués du Personnel :

Missions :

Représenter le personnel devant l'employeur ou son représentant et lui faire part des réclamations individuelles ou collectives des salariés relatives à l'hygiène, à la sécurité, à l'application du code du travail, aux autres lois sociales, à la convention collective et aux éventuels accords d'entreprise, des usages de la profession et de l'entreprise.

Assister les salariés qui en font la demande lors de leurs entretiens avec l'employeur notamment lors de l'entretien préalable au licenciement, y favoriser la conciliation entre les parties et, éventuellement, rapporter en justice le témoignage sur le déroulement de ces entretiens.

Saisir l'inspecteur du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des lois et règlements dont il est chargé d'assurer le contrôle. Ils en sont des interlocuteurs privilégiés et peuvent, s'ils le souhaitent, l'accompagner lors de ses visites dans l'entreprise.

Ils élisent les membres du CHSCT (Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail) avec le CE.

Moyens :

Réunions mensuelles : L'employeur a l'obligation légale de convoquer les délégués du personnel au moins une fois par mois. Les délégués du personnel transmettent leurs questions au moins deux jours avant chaque réunion. Elles sont discutées en réunion, et l'employeur doit y répondre par écrit.

Liberté de mouvement des délégués du personnel dans l'entreprise pendant les heures de délégation ou en dehors des heures de travail. Les délégués du personnel peuvent circuler et prendre contact avec les salariés à leur poste de travail, à condition de ne pas créer de gêne importante ou en dehors de l'entreprise, durant les heures de délégation.

Crédit d'heures de délégation de 15 heures par mois dans les entreprises d'au moins 50 salariés pour chaque délégué titulaire (sauf circonstances exceptionnelles justifiant un dépassement). Les heures utilisées pour l'exercice du mandat sont considérées et payées comme temps de travail. Le temps passé en réunion avec l'employeur n'est pas décompté de ce crédit.

Élu(e)s DP, CE, CHSCT, des responsabilités avant tout :

Les représentants du personnel jouissent en principe d'une protection particulière. Cette protection, toute relative, est un moyen octroyé par la loi pour faciliter la défense des intérêts de tous les salariés face à la direction. Dans la pratique, l'activité des élus du personnel s'avère lourde de responsabilités. Au-delà de la complexité technique de certains dossiers, les élus sont confrontés à des faits et à des décisions dont l'impact sur certains salariés peut être important. Une liste électorale doit émerger du regroupement de salariés motivés qui partagent des valeurs, des projets et des idées pour promouvoir les intérêts des salariés et faire avancer leur revendications

