

Organiser un bureau d'embauche

Note technique du CNTPEP

Cette fiche a pour but d'aider les organisations CGT à organiser localement un bureau d'embauche revendicatif.

Pour se développer et maintenir un taux de profit élevé, les capitalistes imposent la mise en concurrence des travailleurs et travailleuses en développant la précarité et le chômage de masse.

Face au chômage organisé, les travailleurs se sont toujours battus dans la solidarité, revendiquant le droit au travail pour tous. Avec des périodes plus actives que d'autres, l'organisation de bureaux d'embauche a toujours été pour la CGT un moyen de faire vivre notre revendication du droit au travail et d'un travail avec des droits, mais également la solidarité entre organisations de la CGT.

Ils peuvent être des actions militantes pour rendre concret, entreprise par entreprise, services par services, les embauches supplémentaires qui résulteraient du passage aux 32h.

Objectif

- Exiger et arracher des embauches : c'est conquérir le droit au travail pour les privés d'emploi et gagner l'amélioration des conditions de travail pour l'ensemble des salariés de l'entreprise ou de l'administration.
- Dénoncer le sous-emploi et le recours aux contrats précaires, penser l'organisation du travail.
- Répondre à la propagande patronale sur le soi-disant « manque de candidats » ou les « emplois non pourvus »
- Concrétiser, en termes d'emploi, nos revendications des 32 heures, les projets industriels.
- Enrichir la vie du syndicat en communiquant auprès des salariés et en revendiquant des embauches auprès de la direction.
- Renforcer et développer les liens interpros entre le comité PEP et les syndicats CGT de l'Union locale.

Moyens

D'un point de vue pratique comme revendicatif, l'organisation et la réussite du bureau d'embauche repose sur le lien, le travail de préparation et la solidarité entre les actifs et le syndicat CGT à l'intérieur de l'entreprise et les privés d'emploi exigeant leur droit au travail à l'extérieur de l'entreprise ou du service

Préparation

1 / La première étape consiste à constituer un collectif qui va pouvoir préparer l'organisation du bureau d'embauche. Sans un comité de privés d'emploi et une Union Locale/Départementale, l'information et la mobilisation des chômeurs sera plus difficile et sans syndicat CGT dans l'entreprise, il sera impossible d'arracher des embauches uniquement de l'extérieur.

2 / Ne précipitez pas la tenue du bureau d'embauche : il est important d'avoir le temps suffisant pour rencontrer et échanger pour identifier les secteurs où le manque d'emploi ou le recours aux contrats précaires ou aux apprentis sont le plus important. Identifiez ensemble les emplois et le niveau de formation/de diplôme nécessaire pour y prétendre : ce seront des informations essentielles à communiquer aux privés d'emploi en amont du bureau d'embauche. Elles peuvent être résumées dans des fiches de métiers (différents de fiches de poste) et présentées aux privés d'emploi le jour du bureau d'embauche.

Ces informations peuvent être récoltées par le syndicat lors de tournée de service auprès des salariés eux-mêmes : combien d'emploi seraient nécessaires à chaque poste pour un travail dans de bonnes conditions ?

3 / Déterminez à l'avance une date pour la tenue du bureau d'embauche ainsi qu'un lieu symbolique mais surtout facilement accessible.

4 / Une fois les emplois, la date et le lieu déterminés, rédigez une affiche et un tract simple. Celui-ci doit reprendre des informations essentielles : la date, le lieu, les horaires où vous serez présents, les catégories d'emploi et le niveau de formation pour lequel vous invitez les privés d'emploi à venir déposer leur CV et l'autorité à laquelle adresser leurs lettres de candidatures.

Votre tract ne doit pas manquer de réserver une petite place pour expliquer le sens revendicatif du bureau d'embauche (exemple : un paragraphe « Pourquoi un bureau d'embauche ? »).

L'objectif du bureau d'embauche n'est pas de remplacer Pôle Emploi ni d'inviter les chômeurs à envoyer leurs candidatures par mail : il s'agit bien d'une initiative de lutte qui repose sur la mobilisation des privés d'emploi comme des salariés. Leur venue le jour J est donc déterminante.

5 / Prévoyez assez de temps avant le jour J pour informer largement les privés d'emploi de l'organisation de votre bureau d'embauche : distributions devant les Pole Emploi, la CAF, sur les marchés, les lieux publics... si possible de manière interprofessionnelle, avec des camarades de l'entreprise concernée : ces camarades pourront répondre à des premières questions sur l'entreprise ou le service en question. N'hésitez pas à afficher largement, dans l'Union Locale/Départementale mais y compris en utilisant les panneaux du Comité de liaison dans les agences Pole Emploi, dans les missions locales, à la CAF ou chez des commerçants.

Des permanences à l'Union Locale/Départementale peuvent être organisées avant la date du bureau d'embauche pour discuter des métiers concernés et/ou faire le point sur les CV et lettre de motivation qui seront remis.

Tenez également la presse locale au courant de votre initiative, en lui envoyant votre tract et un court communiqué avec les coordonnées. La presse pourra peut-être annoncer la tenue du bureau d'embauche, ce qui aidera à y faire venir des chômeurs, voire y venir le jour J et faire un article de compte-rendu.

6 / La journée de tenue du bureau d'embauche est une journée de lutte : le jour J, soyez visibles au maximum en affichant votre présence et vos revendications : barnum, drapeaux, banderoles, sono et micro pour passer de la musique et interpeller les passants... Prévoyez une pochette pour recueillir les CV voire un ordinateur portable pour les double des CV sous clé USB. La présence de syndiqués voire d'élus CGT de l'entreprise ou du service est indispensable : ils seront amenés à répondre à présenter leurs emplois, répondre aux questions des privés d'emploi. Le bureau d'embauche est une action publique qui permet à la fois de revendiquer auprès de la direction mais également de rencontrer usagers et population en parlant des conditions de travail, des métiers... Il faut donc penser à mettre à disposition du matériel revendicatif et/ou informatif (tract, 4 pages, guide militant...)

7 / Après le jour J, faites un double des CV et des candidatures et saisissez les coordonnées de chaque chômeur dans un tableau, avec le ou les postes pour lequel il ou elle a laissé son CV. C'est ce document qui aidera le syndicat à la remise des CV à sa direction et pour obtenir une réponse à chaque candidature.

8 / En amont du bureau d'embauche, prévoyez une initiative de remise collective - privés d'emploi et syndiqués CGT - des CV et lettres de candidature au directeur de l'entreprise/du service. Elle peut être le jour même ou quelques jours plus tard.

Dans tous les cas, rappelez les privés d'emploi passés au bureau d'embauche pour les inviter à être présents : c'est leur mobilisation et celle des syndiqués CGT qui sera déterminante pour arracher des embauches. Là encore cette initiative peut être annoncée à la presse car il s'agit d'une action revendicative en direction du patron. De plus en parler dans la presse aidera à lui mettre la pression.

9 / Dans les semaines qui suivent, il est essentiel que le syndicat CGT demande une rencontre avec la direction ou un point régulier sur le suivi des candidatures déposées : il faut exiger une réponse précise pour chaque candidature (quels chômeurs seront convoqués en entretien, pourquoi certaines candidatures n'ont pas été retenues ?). Si cette étape n'est pas organisée, alors tous vos efforts n'aboutiront pas. L'objectif est bien de mettre au pied du mur la direction de l'entreprise/du service en la poussant à apporter des réponses sur les besoins qui ne sont pas assurés, le recours aux contrats précaires, la question des conditions de travail, son refus d'embaucher...

Des exemples existent où le refus de la direction d'apporter des réponses a pu être dénoncé dans la presse. Au final, plusieurs embauches ont pu être arrachées car le bureau d'embauche et sa médiatisation ont démonté toutes les excuses habituellement utilisées pour refuser d'embaucher (« manque de candidats », « les profils ne collent pas », « tout va bien dans l'entreprise quant aux conditions de travail »).

10 / Une fois que la direction aura apporté une réponse à chaque candidature, n'oubliez pas de communiquer largement (auprès des privés d'emploi, dans la presse, au sein de la CGT) sur le nombre d'embauches arrachées : ces acquis sont directement issus de la mobilisation conjointe du Comité, du syndicat et de l'Union Locale/Départementale. Il faut les valoriser dans votre action revendicative ! Ils sont une réponse concrète à ceux qui pensent qu'on ne peut rien faire et prouvent - encore une fois - que seules la lutte et la solidarité interprofessionnelle paient !