

III ANAJ



Assemblea
Nacional
Acció
Jove

#SomBandaOrganitzada

Barcelona, 5 i 6 d'octubre 2012



Lloc: **Sala d'actes de la CONC**, Via Laietana 16 - Barcelona

HORARI DE LA III ASSEMBLEA NACIONAL D'ACCIÓ JOVE

Divendres 5 d'octubre de 2012

16:00	Inici període d'acreditacions
17:00	Inici de l'ANAJ Votació i aprovació del Reglament i Horari . Votació i constitució de la Mesa
17:30	Presentació, discussió i votació de l' Informe de Gestió 2008 – 2012
18:30	Presentació, discussió i aprovació de resolucions Finalització del període de presentació de candidatures Finalització del període d'acreditacions
19:30	Presentació i votació de candidatures
20:00	Resultats de les votacions
21:00	Sopar

Dissabte 6 d'octubre de 2012

9.30	Continuació període d'acreditacions Presentació dels documents en Plenari
10:00	Discussió documents en grups de treball
11:30	Acció directa Finalització del període d'acreditacions
12:00	Pausa cafè
12:30	Presentació, discussió i votació dels documents
13:30	Cloenda amb: <ul style="list-style-type: none">• Cristina Bermejo, Secretària de Joventut Confederal de CCOO• Joan Carles Gallego, secretari general de la CONC• Coordinador/a Nacional d'ACCIÓ JOVE

#somBandaOrganitzada

"NI nos domaron, NI nos doblaron, NI nos van a domesticar"
Marcelino Camacho

Actualment vivim immersos/es en un crisi financera i econòmica. Immersos/es també en una crisi social i d'ètica on, conceptes que ens anunciaven antics, no tant sols sempre han estat molt presents, sinó que han ressorgit amb més força que mai.

A Catalunya hem passat en pocs anys de l'anomenada "economia del miracle espanyol" al "rescat" econòmic, que segons el missatge polític dominant, es deu a un sobreendeutament de les institucions públiques. Hem viscut per sobre de les nostres possibilitats diuen.

Totes les mesures d'austeritat s'han dirigit a reduir el deute públic, però aquest representa tan sols un 20% del total. El 80% del deute és privat, és a dir, famílies i empreses.

Si donem un cop d'ull al deute privat, veiem que el deute empresarial representa el 74,5% del total, i el familiar només el 25,5%. A més, són les empreses de més de 250 treballadors les que concentren el 95% d'aquest deute. A nivell familiar, el deute privat es dona principalment entre les rendes més altes, que es van endeutar per adquirir més propietats immobiliàries a part de l'habitatge bàsic.

Qui ha viscut doncs per sobre de les seves possibilitats? La resposta és clara: les grans famílies i grans empreses que, durant molt de temps, han viscut per sobre de les possibilitats de la resta de la població i ara volen que els hi paguem la festa depauperant les condicions civils i socials de la classe treballadora a Catalunya, Espanya i a Europa.

Aquestes polítiques venen a més emparades per l'elit financera que veu en la crisi grans possibilitats. Així, l'anomenada Troika (Banc Central Europeu, Comissió Europea i Fons Monetari Internacional) a través dels seus testaferros europeus com l'Alemanya de Merkel o la França d'Hollande-Sarkozy, imposen als seus països membres - amb la dòcil i encantada acceptació dels seus respectius governs- polítiques que comporten la

destrucció de l'Estat del Benestar i de la il·lusió d'una Europa democràtica, social i respectuosa amb els pobles i cultures que la componen. L'Europa neoliberal s'imposa i ve per quedar-se.

La constitució espanyola, tan intocable, fou modificada d'urgència gràcies a l'acord dels dos partits majoritaris per fixar un límit de dèficit d'acord amb els mandats alemanys. Primer el govern socialista i després el popular, han aprovat dues reformes laborals que no tan sols eliminen drets i condicions que varen costar dècades de lluita, sinó que atempten contra el paper de la negociació col·lectiva, pota imprescindible del moviment sindical.

Amb arguments propis d'altres règims, fomenten la xenofòbia i la confrontació social, venent una suposada competició per l'accés als serveis i prestacions públiques que enterra el concepte d'universalitat.

I l'etapa encara no ha acabat. Els anomenats "mercats", que tenen noms propis, segueixen pressionant per la rebaixa i pèrdua de drets de la classe treballadora en favor de la classe dominant, la seva.

El leitmotiv de les mesures que aproven amb un to solemne d'inevitabilitat és "no és una qüestió ideològica, no hi ha alternativa". Nosaltres, el sindicat de classe, tenim com a gran repte combatre aquesta visió i construir col·lectivament l'alternativa.

El poder de la paraula o el cinisme fet paraula

Fa temps que denunciem la dilatació intencionada del concepte joventut en funció de les realitats socials i els interessos de cada moment. Si inicialment només responia a una etapa limitada de trànsit entre la infantesa i l'edat adulta, en la que socialment s'entenia que finalitzava sobre els 21 anys, actualment ja parlem de joves fins als 30 i alguns fins i tot ho allarguen fins als 35.

Aquest fenomen de dilatació de l'edat jove respon al fet que associem la joventut a determinades situacions de vulnerabilitat social i l'edat adulta a l'accés a una feina estable, a l'habitatge o a la maternitat/paternitat entre

d'altres. És a dir, associem edat adulta a la plena incorporació a la ciutadania i normalitzem la precarietat com a fet característic dels i les joves.

La justificació i normalització d'aquesta precarietat com a un període inicial en la vida laboral ha esdevingut la gran porta d'entrada per retallar drets i sobretot, per acceptar aquestes retallades. Els i les joves no som precaris només pel fet de ser joves, ho som pel moment en què ens incorporem al mercat de treball.

Però allò que era considerat com a provisional s'està convertint en la norma, desapareixent així qualsevol expectativa de millora. La concepció jove-precari/a i adult/a-estable es trenca deixant pas a tota una societat precària.

La precarietat laboral i social no és doncs una situació reservada a un període de la vida, ni per a uns col·lectius concrets, és el model de relacions laborals i polítiques públiques que es pretén generalitzar per al conjunt de treballadores i treballadors, i per a tota la nostra vida.

S'associa drets a privilegis, generant una opinió pública contrària a aquells llocs de treball protegits o amb unes condicions millors que d'altres. Volen confrontar i dividir la classe treballadora per tal d'unificar les condicions laborals encara més a la baixa.

El discurs de la inevitabilitat o el "no hi ha alternativa" porta associat una voluntat desmobilitzadora. Si fos cert, voldria dir que no hi ha res a fer, i que per tant, organitzar-se deixa de ser una opció útil.

Hem de combatre els discursos que volen fer creure a la classe treballadora que és corresponsable d'aquesta crisi. Hem d'aconseguir crear una hegemonia cultural contrària a la establerta.

La joventut, col·lectiu exclòs

El resultat de la precarietat en la que vivim la joventut catalana va molt més enllà de l'àmbit estrictament laboral. Les persones que es troben en situació de precarietat corren un alt risc de caure en situacions d'exclusió social. La manca d'estabilitat laboral, els baixos salaris i la impossibilitat d'accedir a un habitatge es tradueixen, a part de la impossibilitat d'emancipar-se, en l'exclusió de la protecció social: dificultat per accedir a les prestacions de la

Seguretat Social, als habitatges de protecció oficial, a les garanties en processos d'acomiadament col·lectiu o al ple exercici de la seva llibertat sindical, entre d'altres.

Tenir drets reconeguts no implica necessàriament poder exercir-los, i aquest és un dels factors que aboquen més clarament als i les joves a l'exclusió.

L'atur, l'ocupació precària i els baixos salaris estan provocant un canvi en la concepció de la pobresa, ja que aquesta ja no s'associa només a la inactivitat econòmica, sinó que afecta cada vegada més a la població treballadora en actiu.

Pràcticament el 80% de l'ocupació destruïda en els darrers anys corresponia a joves entre 16 i 30 anys. Els i les joves menors de 25 suposen tan sols el 5% de la població ocupada, l'atur en els darrers 6 anys no ha parat de créixer, situant al col·lectiu jove com el més afectat amb un 51,59% d'atur entre els i les menors de 25 que l'eleva fins a un 72,91% entre els i les menors de 19. Els diferencials amb la població en general s'incrementen cada vegada més. Es reproduïxen també les diferències en termes de gènere, la discriminació salarial de les dones i la segregació ocupacional. El 93% de la nova contractació és temporal, desmentint que el nostre mercat laboral és rígid. I en termes de salari, ser jove implica guanyar de mitjana més de 9.000€ menys que la mitjana general.

La situació és sagnant. Són moltes les etiquetes que mitjans i pseudosociòlegs han col·locat al nostre col·lectiu, però és ben cert que si no hi ha un canvi de rumb en les polítiques públiques de 180° ens convertirem en una generació perduda. El punt de no retorn està a prop.

Per tot això és imprescindible la defensa de l'estat del benestar i el que implica. Perquè és fruit de la lluita de milers de persones, perquè és solidari entre classes, i perquè intenta, tot i que amb moltes carències, pal·liar i equilibrar les injustícies que genera el capitalisme.

Les retallades, reformes i privatitzacions que estan aplicant a l'educació, la sanitat, l'atenció a la dependència, al dret laboral, a les llibertats socials o als drets sexuals i reproductius, no fan altra cosa que castigar a les persones que estan en una situació més vulnerable a més penúries i dificultats.

Sota l'empara d'una suposada insostenibilitat econòmica pretenen passar d'un sistema universal de salut, a un altre basat en assegurances sanitàries pels rics, la seguretat social per als treballadors/es i la beneficència i la caritat per a la resta de persones establint copagaments, repagaments i excloent als col·lectiu més febles. Un model que trenca amb l'anterior basat en la solidaritat social i que dóna lloc al classisme i en definitiva a més desigualtats socials.

El cas de les prestacions socials o l'educació van en la mateixa línia, menys docents tot i que hi ha més alumnes, menys recursos, més costos afegits per les famílies, augment descarnat de les taxes universitàries i de la FP i una clara voluntat de limitar i, en la majoria de casos, eliminar qualsevol tipus de participació organitzada per part d'alumnat i personal docent.

Els i les joves i el sindicat

Una part important de la gent jove ocupada està en els sectors més precaris i amb pitjors condicions laborals, els sectors que menys han gaudit de les millores laborals i socials de la darrera dècada. Això es dóna principalment perquè són sectors poc articulats sindicalment i per la dicotomia entre dret reconegut i la possibilitat d'exercir-lo.

I en els sectors econòmics laboralment més estables, els joves es van incorporar en les posicions de major vulnerabilitat, fet que ha facilitat que, durant la crisi, el col·lectiu més castigat hagi sigut i estigui essent el jove.

Els i les joves tenen reconegut per exemple el dret a presentar-se en unes eleccions sindicals, però amb un contracte temporal, aquest dret es converteix en cas d'exercir-lo en una garantia de no renovació.

Instal·lats en la precarietat la centralitat del treball desapareix, el valor de les organitzacions i d'organitzar-se, es perd en benefici de la recerca de solucions individuals als problemes i es reforcen les identitats al voltant d'altres conceptes com el consum.

Acció Jove, els i les joves de Comissions Obreres de Catalunya reivindicuem la identitat de la classe treballadora. Estem plenament convençuts/des que no hi ha res més digne que organitzar la nostra pròpia classe i lluitar per una

millora de les nostres condicions laborals i socials. Per continuar amb aquesta lluita i fer-la més efectiva cal reforçar l'organització i potenciar el caràcter sociopolític del sindicat.

Però si bé és cert que el model de relacions laborals actual dificulta molt la participació juvenil, el distanciament objectiu d'un volum important de joves del sindicalisme de classe no té causes exclusivament externes.

Molts joves treballadors i treballadores no veuen als sindicats com a referents, no creuen que serveixin per donar resposta a les seves problemàtiques i no veuen reflectides les seves inquietuds en el sí de les respostes que dona el sindicat. Firmar mesures com les dobles escales salarials, és clar que no ajuda. I és que Comissions Obreres ha d'afrontar de forma valenta els seus dèficits en matèria d'acció sindical i de representació. Hem de construir un sindicat més obert, més participatiu, més democràtic, generacionalment més representatiu i per tant, més cohesionat i més fort. Han d'existir més espais de participació i de militància dins de les seccions sindicals i dels centres de treball, i l'acció sindical ha de ser útil també per a les noves generacions.

La regeneració constant del sindicat ha de ser una prioritat, i ho ha de ser per a tothom. L'èxit d'aquest objectiu només es donarà si és assumit i practicat per tot el conjunt de l'organització.

Cal fer una feina programada i adequada a cada realitat amb seccions sindicals i federacions, per tal d'organitzar sindicalment al col·lectiu jove.

Els i les joves de Comissions Obreres no ens resignem, i hem de saber traslladar aquest missatge. Hem de mobilitzar a la nostra gent, però també volem arribar al conjunt de la societat. També a la joventut que es troba més allunyada del nostre discurs, als i les joves que treballen en petites i mitjanes empreses en les quals es fa més difícil el nostre accés, o als i les que a dia d'avui són estudiants o estan a l'atur.

Comissions Obreres té un passat, un present i un futur. I un dels reptes de les generacions presents és que les futures, segueixin tenint un sindicat fort i útil.

Hi ha alternativa

Davant d'aquesta austeritat mal entesa en la que opten per retallar serveis i prestacions bàsiques mentre aproven amnisties fiscals per als qui defrauden, exigim que les diferents administracions assumeixin les seves responsabilitats de cara a la ciutadania i situïn a les persones en el centre de l'economia.

Cal recuperar el valor del treball, de la solidaritat i d'allò públic per, en definitiva, guanyar l'hegemonia social i combatre aquesta ofensiva contra els i les qui vivim del nostre salari.

1. **Salaris dignes.** És necessària una revisió del Salari Mínim Interprofessional de manera que aquest arribi a una quantia de, com a mínim, el 60% del salari mitjà, tal i com recomana la Carta Social Europea. Cal adequar els salaris a les categories professionals recollides als convenis col·lectius de referència, suprimint els salaris més baixos per raó d'edat o per nou ingrés a l'empresa. Supressió de les dobles escales salarials i respecte escrupolós del principi de no discriminació, en tots els seus àmbits, per raó d'edat, sexe, procedència o orientació sexual.
2. **Contractació estable davant l'encadenament de contractes temporals de forma injustificada.** Tota la contractació temporal s'ha de regir pel principi de causalitat. La contractació indefinida ha de ser permanent, fins i tot a temps parcial, limitant les bonificacions i incentius públics a la contractació temporal. Les Administracions Públiques, que han d'incrementar la seva oferta d'ocupació pública, han de ser les primeres en comprometre's a incentivar l'ocupació de qualitat, donant preferència a la contractació d'obres, serveis o subministraments a aquelles empreses que optin majoritàriament per la contractació indefinida de les seves plantilles, i compleixin amb les seves obligacions en matèria de protecció social, salut laboral i igualtat.
3. **Dret a la negociació col·lectiva com a eina de defensa de condicions dignes de treball i participació de representants joves en la mateixa.** La participació activa de representants joves dels

treballadors i treballadores ha d'evitar la substitució d'ocupació de qualitat per ocupació precària.

4. **Prevenió de riscos laborals, que redueixi l'elevada taxa de sinistralitat i accidentalitat laboral juvenil.** La lluita contra el frau en la contractació i l'incompliment de les normes en matèria de seguretat i salut laboral, han de ser objectiu primordial de la Inspecció de Treball, del que s'han d'enfortir el personal, serveis i plans específics d'actuació.
5. **Distribució de jornades i horaris que permetin conciliar la vida personal i laboral.** Millor adequació dels temps de treballen relació a la flexibilitat horària i el repartiment irregular de la jornada, evitant l'abús d'hores extraordinàries i l'augment del grau de disponibilitat injustificada. Implantació d'una jornada màxima setmanal de 35 hores com a fórmula equitativa de repartiment del treball sense rebaixa del salari.
6. **Formació i atenció per a joves en situació d'atur que no van acabar els estudis i desitgen retornar al sistema educatiu.** Promoure incentius econòmics per a joves en situació d'atur que s'acullin a orientació professional i formació ocupacional per millorar la seva qualificació. Garantir la percepció d'un renda bàsica a tota persona jove, amb càrregues familiars, immersa en una pla d'inserció laboral. Promoure plans públics d'ocupació per a joves centrats en la combinació de forma teòrica i pràctica a les empreses (sistemes duals de formació-ocupació).
7. **Reconeixement del nivell de qualificació acadèmica i l'experiència professional** adquirides per a que s'adeqüi a les condicions laborals. Cal vetllar per l'accés, retribució, promoció i manteniment de l'ocupació en igualtat entre tota la plantilla. La formació continua ha de ser un dret també per a les persones joves.
8. **Contra les beques fraudulentas, ocupació en "negre" i falsos autònoms** (sense existència de relació laboral i, per tant, sense drets) que exploten a molts treballadors i treballadores joves, **Contractes formals.** Cal garantir la protecció de tots els treballadors i treballadores joves de contractes i subcontractes, establint una responsabilitat

solidària entre l'empresa principal i aquestes. Cal assegurar que les plantilles de les empreses contractistes assumeixin drets laborals similars a l'empresa principal, en matèria de condicions de treball, Seguretat Social, representació sindical , prevenció de riscos laborals, igualtat...

9. **Orientació, formació i recerca d'ocupació per a joves en situació d'atur** a través dels Serveis Públics d'Ocupació, que han d'enfortir-se i millorar els seus recursos davant les Empreses de Treball Temporal (ETT). **El SOC ha de ser un recurs útil a l'hora de trobar feina, fet que a dia d'avui no es dóna.** Reforma del "plan prepara". Els i les joves, emancipades o no, han de tenir dret a accedir a aquesta ajuda. Demanem per tant que s'incrementi la quantia fins a 532,5€, mantenint el número de beneficiaris/es i la seva consideració de prestació estable, ja que avui, només es pot cobrar durant un màxim de 6 mesos.
10. **Fiscalitat.** S'ha d'equiparar la tributació entre les rendes del treball i les del capital perquè no siguin els treballadors i treballadores qui suporta en major mesura les càrregues fiscals. **Volem un sistema progressiu i que es persegueixi el frau i l'evasió fiscal.** Augmentar l'IVA, que el paguem tothom per igual -i qui té menys rendes dedica tots els seus ingressos al consum- i reduir o eliminar l'Impost de Successions, que es paga segons la capacitat de pagament, fomenta les desigualtats. Que pagui més qui més té.

Si els i les joves som el futur, que no el trepitgin.

SOM BANDA ORGANITZADA!



LÍNIES DE TREBALL

Les línies de treball d'acció jove s'agrupen principalment en quatre grans branques: l'acció sindical, que dóna resposta a la nostra naturalesa concreta que és la defensa i la lluita pels drets de la gent jove treballadora, l'acció socioeconòmica, i la comunicació.

ACCIÓ SINDICAL

L'acció sindical és i ha de ser la base de l'activitat del nostre sindicat, només així podem créixer en afiliació, representació i millora de les condicions laborals de treballadors i treballadores. Les nostres accions es centraran en garantir la participació de la gent jove al sindicat i l'adequació dels convenis via negociació col·lectiva de les realitats específiques de la gent jove treballadora.

La precarietat laboral continua sent una constant per als i les joves que tenen un lloc de treball. La temporalitat, els baixos salaris, la falta de reconeixement de la formació adquirida al lloc de treball, l'ús fraudulent de les beques per a encobrir relacions laborals o l'alta sinistralitat són algunes de les principals característiques que descriuen les condicions laborals dels i les joves.

La negociació col·lectiva ha de ser l'eina mitjançant la qual es limitin aquestes característiques, vetllant per garantir la no discriminació en les condicions de treball i, de manera molt especial, per evitar l'ús fraudulent dels programes de formació a centres de treball, amb els que es vulguin substituir llocs de treball amb drets per altres sense relació laboral reconeguda.

Durant el proper mandat la lluita contra la precarietat, l'atur i l'accés a un treball estable i amb drets són els objectius prioritaris per la lluita contra les discriminacions per raons d'edat.

La major presència de joves en les meses de negociació dels convenis col·lectius contribuirà a millorar la representativitat dels negociadors i negociadores i situarà en primera línia de prioritat la necessitat de treballar per garantir la igualtat de condicions en l'accés i el manteniment al mercat de treball.

1. Negociació col·lectiva: l'eina clau en la lluita contra la precarietat

- Ocupació de qualitat, abordant els diferents aspectes que incideixen en la precarietat de manera global: baixos salaris, temporalitat,...
- Promoure l'equiparació salarial i condicions de treball, via absorció de garanties personals en el salari base. Reivindiquem un augment dels salaris inicials i, molt especialment, els dels baixos salaris estructurals.
- Vigilar les mesures discriminatòries com ho són, per exemple, les dobles escales salarials.
- Situar en primera línia de prioritat la igualtat de condicions i garanties en l'accés al mercat de treball.
- Intentar anular els efectes negatius de la legislació laboral, incorporant clàusules per reduir, per exemple, els períodes de prova en la contractació.
- Garantir la presència de joves en les meses de negociació dels convenis col·lectius.
- Extensió i millora dels drets sindicals d'informació, consulta i negociació, per tal de fomentar una participació real i activa dels i les joves treballadors i treballadores en la preparació i negociació dels convenis col·lectius.

- Promoure la implicació dels joves treballadors i treballadores en tots els processos de negociació fent que siguin els protagonistes de les seves reivindicacions.
- Donar cabuda a les realitats i inquietuds de la gent jove en les mesures de comptabilització de la vida personal i laboral, en especial les que fan referència a la formació.
- Fixar criteris a través de la negociació col·lectiva que determinin les característiques de les places de practiques i formació, les ràtios màximes en relació amb les plantilles, i la intervenció de la representació sindical.

2. Seguir fent créixer CCOO en sectors emergents, precaritzats i sotmesos a relleus generacionals intensos

- Sessions d'acollida a noves delegades i delegats.
- Formació de persones afiliades i representants legals dels treballadors i treballadores.
- Implicació de les delegades i delegats joves en l'activitat electoral
- Elaboració d'estratègies que incorporin la promoció d'eleccions sindicals, treballant directament i donant suport als agents electorals.
- Col·laboració amb les seccions sindicals, comitès d'empresa i equips electorals que impulsin una feina programada amb el col·lectiu jove.

3. Garantir el dret a la salut en el treball

- Impulsar la formació en salut laboral i prevenció de riscos a l'empresa incorporant la formació en salut laboral en les accions que realitza CCOO en centres d'estudis, contribuint a una cultura preventiva.
- Treballar amb les secretaries de salut laboral sobre els efectes de la subcontractació i la temporalitat.
- Revisar i reeditar la campanya sobre riscos psicosocials.

- Elaborar materials específics d'informació i sensibilització adreçats a joves.
- Incorporar la perspectiva d'edat als estudis realitzats en matèria de salut laboral.

4. Impuls d'una xarxa jove als centres de treball, seccions sindicals i comitès d'empresa

- Desenvolupament de campanyes d'ACCIÓ JOVE a empreses amb important presència de joves.
- Impuls de sessions formatives via federativa i territorial adequades a cada realitat
- Realització de trobades presencials dels i les membres de la xarxa, que afavoreixin l'intercanvi, la formació i la cooperació.
- Fomentar la regeneració i el dinamisme a les llistes de delegats/des de personal, seccions sindicals i dels comitès d'empresa.

ACCIÓ SOCIOECONÒMICA

Els darrers anys han estat marcats per una situació econòmica de crisi. Aquesta està sent aprofitada per eliminar drets socials i laborals que res tenen a veure amb la crisi i que sens dubte no ens faran sortir-ne abans, ens al contrari. Davant aquesta situació el sindicat ha de seguir lluitant i defensant els drets socials aconseguits durant aquests anys, i ha de procurar avançar en noves conquestes.

En aquesta situació més que mai hem d'estendre els valors de moviment sindical de classe i nacional a tots els espais de la societat, per això hem de treballar per un sindicat més obert i permeable.

Com a moviment sociopolític que lluita també pel salari diferit, entenem que la vida com a joves treballadors i treballadores no acaba en el centre de treball, i per tant, és necessari que anem més enllà i

que incidim a les polítiques públiques que posa en marxa l'administració en matèria laboral, social, mediambiental i de ciutadania.

5. Esdevenir una eina útil per a les persones joves en situació d'atur i recerca de feina, així com millorant-ne l'atenció i la seva participació

- Impulsar assemblees d'aturats joves.
- Dur a terme campanyes específiques on es recullin problemàtiques concretes que tenen els joves per trobar feina.
- Vetllar pel dret a l'emancipació dels i les joves fent seguiment de les polítiques públiques d'emancipació.
- Mantenir i impulsar el servei d'assessorament laboral jove facilitant l'accessibilitat de la gent jove a la informació necessària per a dur a terme una inserció laboral en bones condicions. Potenciar la part Web d'aquest servei.

6. Ampliar i reformular els projectes d'intervenció socioeducativa a nous col·lectius i àmbits d'actuació

- Mantenir i ampliar els projectes d'intervenció socioeducativa a nous col·lectius i àmbits d'actuació.
- Determinar les línies generals dels projectes a la Comissió Plenària per a garantir la màxima participació en el seu disseny.
- Aprofundir en la creació de metodologies adequades als diferents col·lectius, fonamentades en un marc pedagògic democràtic, igualitari i participatiu.
- Ampliar la intervenció socioeducativa a les universitats amb el disseny i el suport en l'execució d'accions amb les associacions d'estudiants.

- Potenciar les intervencions socioeducatives als Cicles Formatius i escoles professionals degut que són alumnes amb una pròxima incorporació al mercat laboral.

7. Mantenir la participació a espais unitaris i de la xarxa de relacions

- Mantenir la nostra participació activa en el Consell Nacional de la Joventut de Catalunya i al Consell de la Joventut de Barcelona.
- Seguir apostant per la Universitat Progressista d'Estiu de Catalunya.
- Potenciar la relació amb les diferents associacions d'estudiant amb la posada en marxa de campanyes concretes, especialment en el camp de les universitats.
- Consolidar la xarxa de relacions amb entitats de persones migrades, antiracistes i feministes
- Establir ponts de contacte i participació estables amb altres moviments socials i ciutadans com per exemple el 15M, plataformes i assemblees resultants, la plataforma prou retallades, etc.
- Mantenir les relacions internacionals establertes durant aquest últim mandat centrades en el sud d'Europa.
- Integrar l'activitat internacional en els diferents programes i projectes com una línia d'acció més, promovent l'estratègia sindical comuna en matèria de mobilitat europea.
- Mantenir la participació activa d'Acció Jove als anomenats 4 Motors, és a dir, al projecte de cooperació sindical integrat per Catalunya, Rhône Alpes, Lombardia i Baden-Württemberg.

ORGANITZACIÓ

Per dur a terme tot plegat cal una organització que permeti el desenvolupar les diferents estratègies marcades. Hem d'aprofundir la nostra implantació en les diferents federacions i organitzacions territorials.

8. Créixer en afiliació

En la situació socioeconòmica actual es important reforçar el sindicat no només amb l'activitat a les empreses sinó també amb la participació activa en tots els àmbits que té Comissions Obreres.

- Incrementar el número d'afiliats i afiliades en la modalitat afiliativa d'Acció Jove.
- Revisar la modalitat afiliativa d'Acció Jove per ampliar els serveis que reben els seus afiliats i afiliades.
- Fomentar l'afiliació dels nous delegats i delegades joves mitjançant accions d'acollida i visites als centres de treball.
- Realitzar una campanya d'afiliació per arribar als i les joves que no estan al sindicat.

9. Millorar la participació amb el desenvolupament del Pla de Participació

Articulació de mecanismes concrets, amb la participació de federacions i unions territorials, per afavorir la participació de les afiliades i afiliats que no tenen constituïda secció sindical a la seva empresa. Establiment de vies d'actuació que afavoreixin el sentiment de pertinença dels afiliats i afiliades. La participació de joves a CCOO ha de garantir la

representativitat generacional i s'ha de traduir en renovació dels òrgans de direcció.

- Millorar la participació a Acció Jove i al conjunt de CCOO desenvolupant i actualitzant el Pla de Participació que es va dur a terme en l'últim mandat.
- Ampliar la participació de joves de les federacions i dels territoris, i de tots aquells que ho fan només en l'àmbit de la seva empresa, ja sigui a la Secció Sindical o com a delegats.
- Redefinir el **Pla Estratègic de Joventut**, actualitzant-lo i fent-lo més acord amb la realitat actual del sindicat.
- Creació d'espais de participació flexibles propis d'Acció Jove a les organitzacions confederades
- Creació grups de treball per treballar temàtiques o temes d'interès comuns.
- Incorporar un espai entre assemblees de balanç dels dos primers anys i propostes pels dos següents.
- Major implicació de la Comissió Plenària a l'Escola de Formació.
- Accions d'acollida a nous delegats i delegades mantenint i ampliant el nombre de trobades periòdiques.
- Reforçar la xarxa de treball interterritorial i interfederal.

10. Millorar els mecanismes de planificació del treball

- Fer una planificació del treball per àrees establint un calendari de reunions amb la Comissió Plenària per tal de garantir la transparència, la participació i la implicació de totes les persones que en formen part.
- Reunions periòdiques amb les federacions i territoris i els i les responsables de joventut.
- Creació d'un calendari d'activitats anuals que s'anirà completant amb activitats proposades per l'ECN i la Comissió Plenària i dels moments concrets.

11. Formació

- Impuls d'accions formatives per a afiliats i afiliades als centres de treball a través de la xarxa de seccions sindicals i comitès.
- Les activitats formatives tindran també com a objectiu la transmissió dels valors del moviment sindical.
- Manteniment de l'Escola anual de Joves Sindicalistes Àngel Rozas.
- Cursos de llenguatge sindical i història del moviment obrer.
- Fer difusió d'Acció Jove a les formacions sindicals bàsiques: una sessió per explicar funcions, organització, etc.
- Col·laboració amb la secretaria de cultura de CCOO de Catalunya aportant materials i exposicions.

COMUNICACIÓ

12. Reforçar i millorar la comunicació interna

- Reforçar la comunicació interna amb l'actualització de la base de dades dels afiliats i afiliades per tal de fer més ús del correu electrònic.
- Fer més difusió de les accions que es duen a terme.
- Actualització periòdica de la pàgina web.
- Fer una reunió bianual, oberta als afiliats, per presentar el balanç de la feina feta en aquest exercici.

13. La comunicació com a eina sindical

- Assessorar i ajudar a delegats/des de personal, comitès i seccions sindicals per tal de realitzar materials de difusió pensades per joves i per a joves.

- Cursos adreçats a delegats/des de personal, seccions sindicals i comitès sobre noves tecnologies, comunicació 2.0, edició de revistes i altres elements comunicatius.

14. Reforçar la comunicació externa

- Actualització periòdica de la pàgina web.
- Fer una revista jove semestral per difondre totes les activitats que es porten a terme així com els àmbits en els que participem.
- Desenvolupament de les campanyes d'Acció Jove en empreses i centres de treball. Mantenir el contacte amb els afiliats i afiliades i seccions sindicals a través d'enviament de materials, cartells, documentació,... així com de visites als seus centres de treball.
- Seguir apostant per les plataformes i xarxes 2.0. Elaborar un pla per unificar criteris de totes les contes existents.

15. Millorar la presència i la visualització d'Acció Jove

- Aprofitar actes socials i fer accions directes o parades informatives per donar a conèixer Acció Jove.
- Donar més visibilitat a Acció Jove a les mobilitzacions.
- Reforçar la relació amb els mitjans de comunicació.

