ACCOMPAGNER grève écoute SERVICE PUBLIC démocratie construire métiers Conseil SALAIRE mutualisation effectif VOTE lutte PROMOTION solidarité négociation Participatif défense USAGERS snU PACA disponibilité transparence CSE ASC PLACEMENT PÔLE EMPLOI FSU OATT travail dialogue INFORMER protection RECOURS indemnisation COLLECTIF partager DEBAT Mutuelle CONDITIONS DE TRAVAIL EGALITE NAO

POINT BREAK

Le trimestriel du SNU PACA

Numéro 31– décembre 2020

Vivement 2021?

SOMMAIRE

Edito	1
Télétravail	2
Emploi et climat	3
Nouveau suivi	4
Attentat 2020 / Statut Public	5
Primes et déprimes	6
Le courrier des lecteurs	7
Violence policière	8
Brèves	9
Le BREAK	10

L'année 2020 avait démarré sur un incendie gigantesque en Australie, et rapidement au mois de Mars toute la planète a été confrontée à une épidémie qui, à ce jour, n'est toujours pas éradiquée. A la crise sanitaire se sont rajoutées la crise économique et la crise sociale qui ont balayé toutes les certitudes de l'avant Covid. Pôle emploi se retrouve dans l'obligation d'adapter sa feuille de route à cette nouvelle donne. La théorie avant la crise était fondée sur une projection de baisse de chômage à 7% alors que dans une période très courte le taux frise les 10%.

De fait, la nouvelle feuille de route est remplie de nouveaux défis pour le Service Public de l'emploi : augmentation des chômeurs due en partie au COVID, mélangée à des décisions d'entreprises qui profitent du contexte pour sortir des plans sociaux élaborés bien avant la pandémie (Société Générale, Carrefour, Auchan, Nokia, Airbus, Bridgestones, Renault, Le Printemps, Alinéa… etc.) La liste n'est pas exhaustive.

Dans cette période dramatique et anxiogène, l'annonce d'un million en plus de personnes en dessous du seuil de pauvreté n'est pas de nature à redonner le moral (de plus de 8 millions en janvier, en fin d'année ce chiffre pourrait avoisiner les 10 millions).

A l'arrivée, l'établissement recrute, dans l'urgence au niveau national, 3000 CDD dont seuls 500 auront une perspective de CDI sur 3 ans. Nous leurs souhaitons la bienvenue, et demandons le passage en CDI pour tous et encore une augmentation des effectifs. Autant dire que, malgré tout, les moyens sont largement insuffisants pour répondre au chômage de masse. Si tous les collègues assurent leurs missions de service public dans des conditions de travail dégradées, tout le monde est conscient des enjeux et s'interroge sur l'avenir de notre institution dans un monde en mutation permanente. (P2)

Des solutions sont possibles (P3) à nous de nous en emparer

Dans ce contexte, en espérant vous retrouver très vite en présentiel en 2021, il me reste à vous souhaiter des bonnes fêtes de fin d'année même si nous savons qu'elles seront très particulières. ***Eric Almagro***

www.snufsu-pe-paca.fr / syndicat.snu-paca@pole-emploi.fr

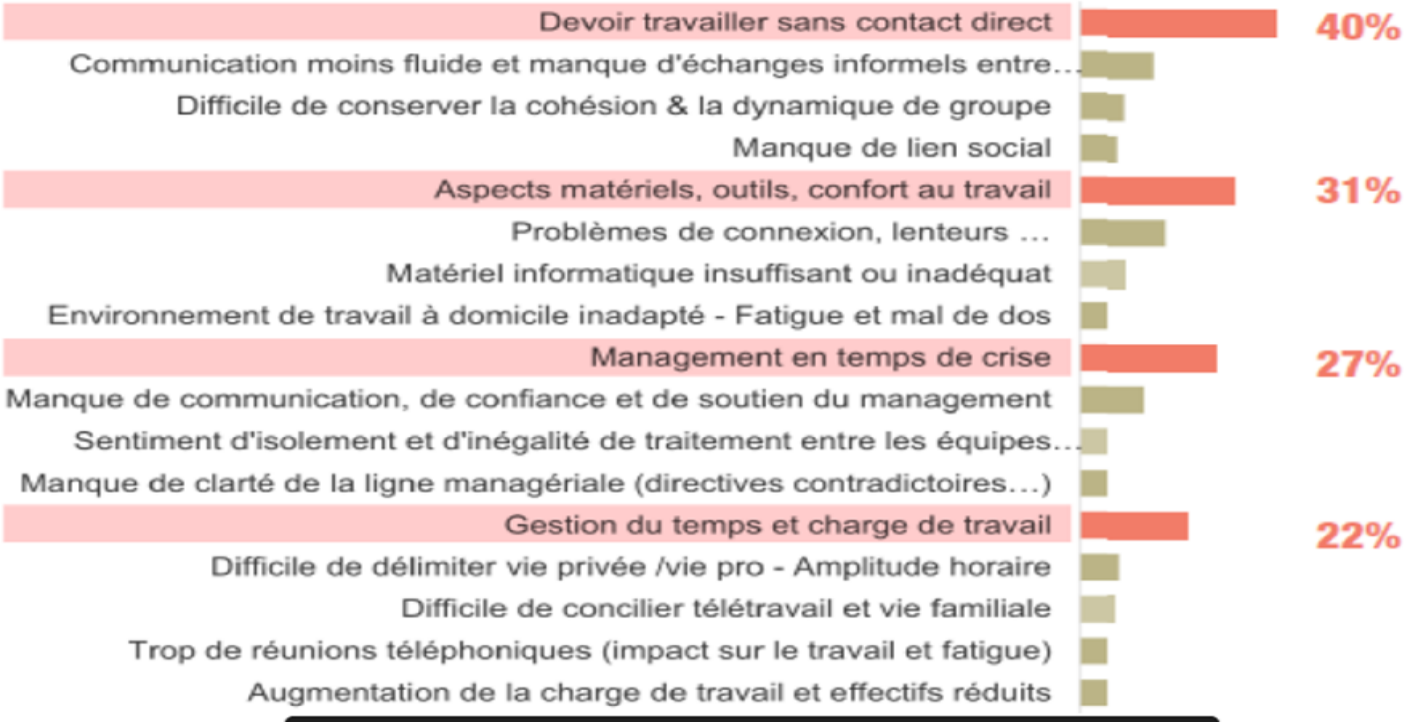
75 av William Booth - 13012 Marseille - Tel : 04.91.43.43.22

Télétravail : Synthèse des différents questionnaires établissement et syndicaux

La période étudiée au niveau national est celle du premier confinement au cours duquel le télétravail est devenu la norme pour une majorité d'entre nous. Les résultats reflètent les aspects positifs, mais aussi les limites et les inconvénients. **Rappel** un accord sur le télétravail est toujours en cours de négociation et suspendu depuis le re-confinement.

Bilan du télétravail en période de confinement

Difficultés rencontrées [redacted]



Emploi et climat "1 million d'emplois pour le climat"

L'Accord de Paris, signé en décembre 2015 et entré en vigueur en novembre 2016, l'affirme dans son préambule : la lutte contre le réchauffement climatique doit tenir compte « des impératifs d'une transition juste pour la population active et de la création d'emplois décents et de qualité conformément aux priorités de développement définies au niveau national ». La réflexion sur le travail et l'emploi est en effet cruciale pour accélérer la lutte contre les changements climatiques, permettre une transition juste et créatrice d'activités qui donneront du sens au travail nécessaire pour l'accomplir.

En 2020 et suite à la crise sanitaire, entre les partisans d'une reprise économique à l'identique et ceux qui caressent l'espoir d'un changement durable, les aspirations diffèrent grandement. L'urgence pour le gouvernement est de s'emparer de cette possibilité, à travers le financement du plan de relance pour former à des métiers nouveaux et développer les emplois de demain. Les pouvoirs publics peuvent mobiliser le Service Public de l'emploi avec un plan ambitieux. Les actions en faveur de la lutte contre les changements climatiques sont trop souvent perçues comme contradictoires avec les objectifs de création d'emplois et de justice sociale. Or, en France, de nombreuses études récentes ont montré l'effet positif pour l'emploi que l'on peut attendre de la mise en œuvre de politiques de transition écologique. Elles montrent que certains secteurs d'activités profitent largement de leurs dynamiques tandis que d'autres vont perdre des emplois. Reconvertir ceux en perte de vitesse, permettre aux salarié-e-s de se former et orienter les efforts de formation initiale et continue vers les secteurs porteurs est donc un enjeu central de la transition écologique.

La FSU appelle donc dès maintenant à des investissements publics et des politiques orientant les secteurs privés et la formation vers la création d'un million d'emplois additionnels dans des secteurs que nous considérons cruciaux : énergies renouvelables, rénovation des bâtiments, auto-rénovation accompagnée, identification et accompagnement des ménages en précarité énergétique, agro-écologie, infrastructures de transport durable, recyclage, réparation et réutilisation, accompagnement des PME/TPE et des collectivités dans l'application des politiques de la transition écologique, éducation aux enjeux de la transition écologique, adaptation aux effets du réchauffement climatique, etc. De tels investissements, possibles et finançables, permettront d'accélérer la transition écologique, de l'inscrire dans les territoires, de développer des filières du futur et de créer des nouvelles activités. Au-delà des emplois directement liés à la transition écologique, il est nécessaire de répondre aux besoins d'activités de services en lien avec la qualité de vie individuelle et collective qui sous-tend la transition écologique et qui sont génératrices d'emploi. Continuons à nous mobiliser, nous sommes tous concernés.

Nouveau suivi , nouveau accompagnement

Pour le SNU PACA il s'agit ici de procéder à l'appauvrissement du métier de conseiller. Et nous alertons sur les conséquences néfastes de la création d'une dominante « NOUVEAU SUIVI » qui va dans le sens d'une hyper spécialisation des conseillers, ce que nous désapprouvons fortement, doublée d'un appauvrissement de nos métiers et de nos emplois, ce que nous dénonçons. Ce dossier « nouveau suivi », présenté aux organisations syndicales à l'ONM (Observatoire National des Métiers) le 9 septembre, a révélé de nombreux écueils. Le SNU présent dans ce groupe de travail a fait part de fortes inquiétudes et des questionnements auxquels la Direction n'a pas apporté de réponse. Pourtant, malgré ces nombreuses alertes, la Direction Générale refuse de revoir son projet. Sur le métier, le SNU soulève 2 inquiétudes majeures :

1- Le démantèlement de l'activité PLACEMENT avec la création d'une 5ème dominante dénommée « SUIVI » après les dominantes GDD – PLACEMENT –ENTREPRISE et CRE. Cela va rendre encore plus complexes les demandes de mutation intra région et quasi impossibles les demandes inter régions puisque la BDE met en place des postes fléchés et distincts en terme d'activité. Sans oublier le parcours de formation différencié car pour les conseillers SUIVI, la formation sera tournée exclusivement vers l'animation et le numérique mais les exclura d'office du CEP.

2- Le « conseiller » en dominante SUIVI risque de ne pas être, selon nous, un conseiller de plein exercice puisqu'il ne réalisera pas l'ensemble des activités de conseiller. Il ne sera là que pour animer un réseau, dès lors qu'il faudra accompagner le demandeur dans une formation, une réorientation professionnelle ou la délivrance du CEP il sera contraint de passer la main à un conseiller CEP.

Contrairement à ce que semble croire la Direction, être conseiller ce n'est pas que faire l'accueil, l'inscription et réaliser une revue de portefeuille régulière, cela va bien au-delà ! Pour le SNU c'est analyser la situation du demandeur, réfléchir avec lui sur les moyens de rebondir, l'accompagner et l'orienter dans sa transition professionnelle et lui apprendre à prendre du recul face à sa situation. Conseiller à l'emploi est un vrai métier complet et riche, et il ne peut être remplacé par l'usage unique de nouveaux outils issus du tout numérique et ni se réduire à n'être finalement qu'un animateur de réseau. Face à ce projet qui vient encore mettre à mal nos métiers, le SNU exige que la Direction Générale s'engage dans le maintien pour toutes et tous d'un socle de connaissance commun qui permettra, tout au long de son parcours professionnel, à chaque agent d'être maître de ses choix de vie et de carrière. Au-delà des risques sur nos métiers, le SNU dénonce également, par cette parcellisation de nos activités et dans une logique de rentabilité maximale, le risque fort d'une future sous-traitance d'un pan entier de notre activité. Pour l'ensemble de ces raisons nous continuerons à dénoncer toutes les dérives qui ne manqueront pas de découler de sa mise en œuvre.

Attentats de 2020 :

Le SNU Pole emploi soutient toutes les victimes d'assassinat lâche et aveugle. Rien ne peut justifier l'injustifiable. Dans cette guerre idéologique n'importe qui est une victime potentielle. Le promeneur du 14 juillet à Nice, les spectateurs d'un concert, un policier, des citoyens qui souhaite participer à un office religieux, un professeur.. A chaque annonce nous ressentons un effroi devant l'horreur doublé d'un sentiment d'injustice tout en ayant conscience que l'objectif premier et de diviser la population .

L enseignant qui a été tué pour avoir exercé son métier, en cours d'EMC, enseignement moral et civique destiné à échanger et débattre afin d'éveiller l'esprit critique des élèves : il a exposé dans ce contexte les caricatures de Mahomet, cours qu'il faisait depuis des années, dans le respect des croyances des uns et des autres, et de la laïcité. C'est toute la communauté éducative, personnels mais aussi familles et élèves, qui a profondément été atteinte et endeuillée, et au-delà, l'ensemble de la société. L'assassinat lâche et abject d'un enseignant est aussi une violente attaque des principes fondamentaux de la république comme la liberté d'expression, la liberté de conscience, la laïcité.

La FSU a demandé que tout le soutien nécessaire soit apporté aux personnels et au service public d'éducation. Elle a demandé que chacun s'abstienne de toute instrumentalisation politique refusant toute stigmatisation des musulmans. Elle ne lâchera rien sur la nécessité d'apporter partout, pour tous, l'instruction, la raison, la réflexion et tout ce qui permet de construire l'autonomie de jugement.

A pole –emploi le personnel s'inquiète!

Le **SNU PACA** a eu beaucoup de remontées suite aux attentats de Nice et demande à l'établissement qu'une sensibilisation soit faite auprès des personnels pour répondre aux nombreuses questions et savoir ce qu'il faut faire en cas d'intrusion. Si l'établissement rappelle l'existence d'affiche Vigipirate sur tous les sites, il reconnait qu'une sensibilisation des personnels sur le sujet n'a pas été faite depuis **2015**. Elle nous informe également de la mise en place d'une convention avec les services de Police et Gendarmerie. Les sites n'étant pas construit tous à l'identique cela nécessite une approche locale comme cela peut se faire sur la prévention incendie avec un approche bien sur différente. Leurs rôle est justement de venir sur site pour étudier l'intérieur et les abords du site et de faire des préconisations. Les mesures prises pour les personnels qui peuvent avoir besoin d'une assistance psychologique ou autre perdurent.

Statut public: rendez vous manqué

L'avis du Guichet Unique (GU) sur la classification des agents de droit public a été rendu le 5 mars 2020 après trois ans de négociation :

Avis « conforme » avec des réserves amenant quelques modifications au projet initial.

Présenté en CSEC le 21 juillet et 3 septembre 2020, le projet rejeté par le SNU et FO, a été validé par les 3 autres organisations syndicales représentatives CFDT, CGC et CGT.

La Direction Générale prévoit son entrée en vigueur au 01/02/2021, après saisine du Conseil d'Etat du 10 novembre, et publication des décrets et arrêtés portant réforme statutaire.

Alors que certaines OS se félicitent de la revalorisation des grilles indiciaires avec 3 points voir 10 points de plus dans le meilleur des cas, le SNU constate que le plafonnement de carrière reste entier.

Retrouvez les grilles indiciaires et un dossier complet sur notre site:

https://www.snufsu-pe-paca.fr/

NAO : Primes et déprime

Vous trouverez ci-dessous le courrier envoyé par notre organisation syndicale au Directeur Général de Pôle emploi sur la politique salariale de pole emploi. Rappel la dernière augmentation de salaire est de 1 % en 2016:

Monsieur le directeur général de Pôle emploi,

Dans le cadre de la NAO 2020, vous nous avez informés avoir obtenu des tutelles des «marges de manœuvre» permettant une augmentation de la masse salariale à Pôle emploi ; à cet effet, vous nous proposez la mise en œuvre d'un accord d'intéressement dans la branche Pôle emploi. Notre organisation syndicale vous demande de modifier votre orientation en termes de politique salariale en proposant, en lieu et place d'un accord d'intéressement, une augmentation générale des salaires et traitements de l'ensemble des personnels .

Au-delà de l'absence de revalorisation du point de coefficient et du point d'indice depuis plusieurs années, préjudiciable au simple maintien du pouvoir d'achat, le SNU vous demande de prendre en compte les conséquences de la crise sanitaire que nous subissons toutes et tous depuis plus de 6 mois. A l'unisson de la plupart des acteurs sociaux de notre pays, nous pensons que cette crise va bouleverser notre environnement qu'il soit social, familial ou professionnel. Rien ne sera comme avant et il nous faut collectivement repenser l'avenir à l'aune des enseignements tirés de cette catastrophe sanitaire. Tous les salariés se battent pour lutter contre cette pandémie; en première position les personnels de santé bien évidemment qui ont toutes et tous répondu présents malgré les risques pour eux-mêmes et leurs proches; pas un n'est de trop dans ce combat qui perdure, pas un ne mérite mieux qu'un autre dans cette lutte permanente contre la mort; mais derrière ces professions exposées en première ligne, c'est l'ensemble des services publics qui a su se mobiliser pour assurer la continuité de la vie sociale et par conséquent celle de la vie économique dans notre pays. Pôle emploi, riche de ses 50 000 agents, fait partie de ces services publics fortement sollicités depuis la crise COVID et a montré, malgré les difficultés, sa capacité de mobilisation pour assurer, dans les délais imposés, le traitement des dossiers indemnisation sans délaisser pour autant l'ensemble des missions qui lui sont confiées par les pouvoirs publics.

Le SNU tient à vous rappeler que, pendant cette période, aucune espérance d'une quelconque «récompense financière» n'a guidé la forte implication des agents qui ont, chacun à leur place et avec leurs propres spécificités, contribué à la réussite de ces objectifs communs. Pour autant, la question de la sauvegarde du pouvoir d'achat reste prégnante dans le personnel et l'absence de revalorisation des points de coefficient et d'indice est aussi vécue comme une absence de reconnaissance des capacités d'adaptation des personnels face aux fortes évolutions des identités professionnelles subies depuis plusieurs années, comme le rappelle encore récemment la cour des comptes. A cet égard, vos propositions relatives d'une part, au versement d'une prime COVID réservée à une petite partie du personnel et d'autre part, au versement d'une prime liée à l'atteinte de résultats fortement corrélés à des facteurs exogènes à Pôle emploi, ne nous paraissent pas être de nature à répondre aux forts enjeux de cohésion sociale et de solidarité portés par l'ensemble de la société civile et politique depuis le début de la crise. Nous vous invitons donc à envisager avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise de réorienter les marges de manœuvres budgétaires dont vous disposez pour les consacrer à une revalorisation générale des salaires et traitements des 50000 agentes de Pôle emploi qui, pour chacun d'entre eux, contribuent quotidiennement à la réussite de nos missions.
Dans l'attente recevez, monsieur, nos salutations syndicales

On nous a écrit :

Les propos écrits, ci-dessous, n'engagent que son auteur, c'est un point de vue personnel.

LE TEMPS DES CRISES ET DES « CERISES »

Crise sanitaire, crise économique, crise sociale, nous sommes et vivons en plein milieu de ces 3 grandes crises au quotidien depuis des mois. A celles-ci s'ajoutent bien d'autres crises à Pôle emploi comme vont en illustrer quelques exemples ci-après.

Si nous travaillons à temps partiel et que nous sommes devenus des « cas à part » à cause du coronavirus et donc « personne dite vulnérable », nous avons, dans un 1er temps, été protégés par décret et soit nous étions en maladie, soit nous étions télétravailleur sur le même temps partiel. Cependant au fil des décrets se contredisant mais fidèlement suivis par notre Direction Générale, on a exigé notre retour sur site, grosse **crise d'angoisse**, avec masque, visière, plexi glace et tout un protocole sanitaire lourd jusqu'à ce que de nouveaux décrets re préconisent avec vigueur le télétravail, sans pour autant que cela soit forcément mis en pratique sur site. En effet tant à la Direction Régionale que dans les Directions territoriales, les responsables, en pleine **crise de schizophrénie,** pris entre des ordres de la DG sur l'atteinte des objectifs et ceux de l'état sur la limitation de la contagion et donc la protection des salariés, ont seulement conseillé aux ELD de faire télétravailler les agents mais avec parcimonie et bon escient… Donc 1 seul jour de télétravail par agent pour la plupart d'entre nous. Chaque jour, semaine, mois nous ont apporté leur lot de problèmes. Derrière chaque nouvelle version SI il y a toujours une période de bugs mais depuis celle d'octobre il n'y a pas eu un jour sans que le système informatique se soit retrouvé en mode dégradé jusqu'à buguer complètement la dernière semaine de novembre nous empêchant de faire notre travail correctement. Entre l'impossibilité de faire des AFPR en ligne, d'aller sur la GED et de la traiter, d'inscrire les DE en ESI …etc. nous ne pouvions qu'être en pleine **crise de découragement** au moment où nos directions régionale et générale se sont enfin décidées à communiquer le 26 novembre. Et là elles ont enfin admis que l'on était obligé d'enlever la version d'octobre qui générait trop de problèmes sic…Au fil du temps nous avons appris à bien connaître la façon de procéder de notre établissement, sa tendance à ne prendre aucun compte de nos alertes et de fait à générer du mécontentement dans les collectifs. Et là, cerise sur le gâteau, il faut avouer qu'avec la prime COVID ils ont dépassé « les bornes des limites ». Que dire de cette façon de ne remercier qu'une partie d'un personnel qui a pourtant fait l'impossible pour mener à bien ses missions de Service Public de l'emploi, comme à son habitude, durant le 1er confinement ? Cela a apporté un immense malaise général, mis bon nombre de nos ELD en difficulté et au final, a déclenché des **crises de colère, de jalousie,** voire **de larmes** au sein des collectifs et une perte de confiance totale envers l'établissement.

Par ailleurs cette histoire de prime augure d'une future **crise salariale** car la politique de l'établissement depuis plus de 5 ans vise à ne plus faire d'augmentation générale des salaires mais bien à vouloir mettre en place un système de prime sur objectif comme si nous étions des commerciaux. Or nous sommes toujours des conseillers à l'emploi et c'est ce contrat de travail que nous avons signé !

Alors certes, nous n'allons pas monter des barricades comme au temps de la Commune pour nous battre et chanter « le temps des cerises », cependant nous allons devoir défendre notre métier, nos valeurs et un salaire digne de ce nom.

Violence policière, violence partout :

Un ancien syndicaliste de la police nationale fait des propositions pour lutter contre les dérives observés depuis les Gilets jaunes jusqu'à cette année. Il ne s'agit pas ici de minimiser toutes les violences que subissent les force de l'ordre , mais plutôt de rappeler le rôle et la place de la police et gendarmerie dans notre république :

Flavien Bénazet, policier, Secrétaire National du Snuitam, Secrétaire et co-créateur de l'association AIMAVI avec le Professeur Franck Baylé, Psychiatre à l'Hôpital Saint Anne à Paris 14 (Association de recherche et de suivi sur les violences, l'impulsivité et l'agressivité), membre de l'association Halte à la N (association de lutte contre la radicalisation)

Flavien Bénazet :

Au tout début de ma carrière, j'étais adhérent à la puissante F.A.S.P. (Fédération Autonome des Syndicats de Police) Cette Fédération est à l'origine le 18 mars 1986 du décret portant code de déontologie de la police nationale.

C'était l'époque où le syndicalisme policier républicain au sein de la profession, incarné par l'historique « S.G.P » (Syndicat Général de la Police), moteur de ladite Fédération, défendait avec force et vigueur l'image de la profession.

Depuis le 1er Janvier 2014, ce Code est désormais aussi celui de la Gendarmerie Nationale. Il édicte des principes clairs :

La police nationale et la Gendarmerie s'acquittent de leurs missions dans le respect de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, de la Constitution, des conventions internationales et des lois.

Le policier et le gendarme accomplissent leurs missions en toute impartialité.

Ils accordent la même attention et le même respect à toute personne. Ils n'établissent dans leurs actes aucune distinction de nature à constituer une discrimination.

Ces valeurs, pour lesquelles je me suis engagé dans le Syndicalisme Policier, sont toujours celles pour lesquelles je milite aujourd'hui au sein de la F.S.U.

Il suffit de prendre aujourd'hui connaissance de l'actualité pour se rendre compte que ce syndicalisme de combat, cette garantie citoyenne sont plus que jamais nécessaires.

En 2015, la Police Nationale était acclamée par les citoyens. Aujourd'hui, le capital confiance dont elle bénéficiait, du fait des derniers mouvements sociaux et des drames qu'ils ont occasionnés, est largement entamé.

Il faut donc constituer au sein des forces publiques de sécurité un nouveau contrepouvoir essentiel à l'équilibre de notre démocratie. Car sans Police Républicaine, il n'y a pas de démocratie !

Il faut rétablir impérativement le lien entre la Police et la population, entre la Police et la jeunesse. La Police n'a pas à se dissocier du peuple dont elle est issue.

Il faut défendre le Service Public, ne pas accepter la paupérisation du métier fil conducteur de la politique libérale qui prévaut depuis des années et qui impacte tous les Services Publics, sans exceptions !

Au sein de la FSU Intérieur (inclus dans le SNUITAM 1 qui regroupe ainsi les 3 branches) nous militons pour une Police du peuple, par le peuple et pour le peuple.

Nous considérons, enfin, qu'une force publique est instituée pour l'avantage de tous et non pour l'utilité particulière de celles et de ceux à qui elle est confiée.

Actu en Bref !

Manifestations du 28 novembre contre la loi de securité globale :

Les manifestations ont réuni près de 200 000 personnes a travers toutes la France . Loin de convaincre ce texte n'apporte rien de plus que les textes déjà adoptés. Dans cette manifestation à noté une forte mobilisation des journalistes de tous horizon et opinion politique. Si dans l'ensemble tout c'est déroulé correctement il est à regretté les incidents grave de fin de manifestation sur Paris . A suivre

Elections Américaines 2020

Dans un contexte particulier lié à la crise sanitaire, les élections présidentielles se sont déroulées au mois de novembre dans un climat de tension, Trump ayant annoncé avant l'élection que si il n'obtenait pas la victoire c'est que le scrutin est forcement truqué. Apparemment ce n'était pas le cas. Biden élu le camp Trump ne s'est pas effondré malgré la gestion la plus calamiteuse de l'épidémie des pays occidentaux . Reste à espérer que le nouveau président d'une des puissances les plus importantes militairement et économiquement tiendra ses engagements pour les citoyens américains (Création d'un salaire minimum, renforcement de la protection sociale, ….) et tiendra ses engagements sur la lutte contre le réchauffement climatique. A suivre

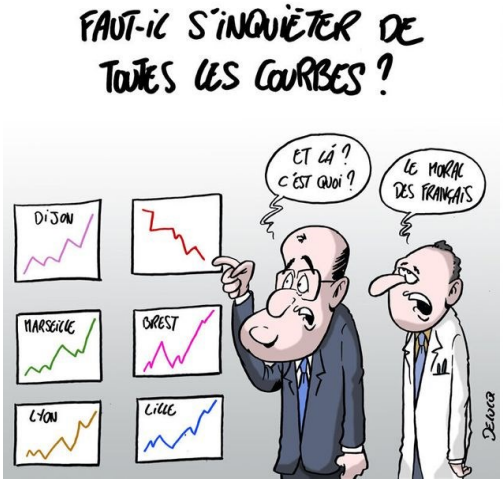
Régression des droits des citoyens en Europe :

Confronté à une contestation d'une ampleur inattendue , le gouvernement polonais cherche une échappatoire à la quasi-interdiction de l'avortement Devant la ténacité des femmes révoltées par la décision du Tribunal constitutionnel du 22 octobre rendant l'avortement quasiment illégal, le gouvernement polonais, profondément embarrassé par la tournure des événements, cherche une échappatoire. *« Une discussion est en cours, et il serait bon de prendre un peu de temps pour le dialogue afin de trouver une nouvelle position dans cette situation, qui est difficile et suscite beaucoup d'émotion »*, a reconnu, mardi 3 novembre, le premier ministre .La décision a visiblement été prise de ne pas publier la décision du Tribunal constitutionnel au *Journal officiel*, ce qui sursoit à son entrée en vigueur. Cette publication aurait dû intervenir au plus tard lundi 2 novembre.

Vous avez quelque chose à nous dire, des questions à poser, des remarques…
Ecrivez nous, téléphonez nous, le SNU est à votre écoute, n'hésitez pas, nous sommes là !

syndicat.snu-paca@pole-emploi.fr
75 av William Booth, 13012 Marseille
04.91.43.43.22 - 06.71.98.64.19

L'actu en 6 dessins:



Le SNU PACA vous souhaites d'excellentes fêtes de fin d'année

Rédacteur en chef:
Éric Almagro

Téléphone : 06 71 98 64 19
Ce numéro est réalisé par le comité de rédaction SNU Pôle Emploi FSU PACA