

POINT BREAK



DICTON DE LA PÉRIODE :

« Plus un indicateur quantitatif est utilisé pour prendre des décisions, plus il va être manipulé et plus son usage va aboutir à corrompre le processus qu'il était censé améliorer ! »

MACRON 2024 : LA STRATÉGIE DU PIRE

L'année 2023 a été marquée à la fois par la réforme des retraites pourtant contestée par une majorité de citoyens, sans que l'exécutif ne se préoccupe de leur opinion (utilisation de l'article 49.3), par les violences urbaines et la pire loi sur l'immigration où les compromis politiques ont été de mise. Tout cela démontre que malgré une communication digne des publicités pour les lessives, le pays s'enfoncé dans une crise profonde.

L'utilisation du 49.3 à tour de bras durant cette année passée devrait nous rappeler combien la démocratie est fragile et le risque de glissement vers l'arbitraire au travers d'atteintes à l'état de droit se précise que ce soit pour la loi travail ou la loi immigration. Le point commun des dernières lois, c'est qu'elles ne règlent rien sur le fond. Dans la série et plus proche de nous la loi dite de « plein emploi » (sic) a vu la création de France Travail et un énième redécoupage du Service Public de l'emploi.

Cela avec, en toile de fond, une série de mesures visant à durcir les conditions d'indemnisation des demandeurs d'emploi et un renforcement des contrôles dans un marché du travail qui accentue la précarité et

enlève par touches successives de la protection pour les salariés (CDD à terme imprécis, réforme des prud'hommes avec instauration d'un plafond). Alors que l'objectif affiché est d'aller vers 5% de taux de chômage, actuellement le taux est en train d'augmenter 7,8% et les prévisions dans un monde en crise ne sont pas au beau fixe. Le taux de pauvreté n'a jamais été aussi haut dans le pays, avec une inflation qui percute les plus fragiles. Et l'on assiste à une stagnation des salaires mal compensée par une myriade de primes.

Sur les Services Publics la situation a rarement été aussi critique. Difficulté de recrutement à l'éducation nationale, dans les services hospitaliers, dans la police et la gendarmerie, et même à Pôle emploi (P2) où l'utilisation forcée de CDD avec très peu de perspectives d'avenir pose de plus en plus de problème.

Toutes les tentatives pour essayer de reprendre l'initiative par l'hyper président

sont des échecs (Grand débat, Conseil national de la refondation, les journées de St Denis...), et donne le sentiment de posture et gesticulations qui ne règlent rien sur le fond. Le SNU PACA, fort des résultats et de votre confiance renouvelée lors des dernières élections en novembre 2023 est en ordre de marche pour défendre tous les salariés quel que soit le statut privé ou public. Cela passe par l'amélioration des conditions de travail, une autre politique salariale, un recrutement en CDI des effectifs supplémentaires. Plus que jamais un service public au service des usagers.

Vous l'avez compris les défis qui nous attendent sont importants. Nous serons au rendez vous!

Meilleurs vœux 2024

Eric Almagro Secrétaire régional SNU PE PACA

PÔLE EMPLOI DEVIENDRA

"FRANCE TRAVAIL"



JAN. 2024 - N°35



DANS CE NUMÉRO :

Expertise Degest	2
France Travail	4
ASC	5
Contrôle	6
Humour	7

SNU Pôle emploi PACA

72 av William Booth, 13012 Marseille

06.71.98.64.19



EXPERTISE DEGEST 2022

Chaque année les élus **SNU du CSE** vote la prise en charge d'une expertise sur la politique sociale qui nous permet de comparer d'une année sur l'autre les évolutions des effectifs, des arrêts maladies avec une focale sur les RPS, les évolutions métiers avec les effectifs concernés. Il est très important d'avoir cette expertise surtout au moment de l'arrivée de France Travail. Vous pouvez prendre connaissance des extraits de cette expertise qui portent sur l'année 2022. Au vu de ces éléments l'expertise nous conforte sur l'utilisation massive des CDD, notamment sur les métiers de GDD. Les collègues en pôle appui, dans l'encadrement et les psychologues voient également leurs métiers diminuer en effectif A suivre

Notre rapport présente pour chaque thème analysé des encadrés « A retenir » facilement identifiables par la présence de l'ampoule ci-contre. Ils visent à synthétiser les principaux résultats identifiés à la fin de chacune des parties (ou sous-parties) analytiques du document.

*Aussi, sans revenir en détail sur chacun des résultats (le lecteur pouvant se référer à ces encadrés), nous proposons de revenir ici uniquement sur les **points de vigilance** issus de nos analyses et que nous estimons pertinent de porter à la connaissance de nos mandants.*

► **Point de vigilance n° 1** : Le premier point de vigilance que nous souhaitons mettre en évidence est celui de l'évolution importante de l'organisation de Pôle Emploi et des fortes oscillations des inducteurs de charge pour les agents. En effet, comme nous l'avions pointé l'année dernière et dans le présent rapport, PE s'est engagé (via la convention tripartite) à réaliser un « saut qualitatif » important et le spectre des missions s'est densifié, avec la mise en place progressive de plusieurs dispositifs spécifiques. Si l'effectif CDI a augmenté, au national comme en PACA, en lien avec le rehaussement des dotations, le poids du personnel en CDD s'est considérablement accru ces dernières années, notamment dans la région PACA. Ces nouveaux équilibres amènent à redessiner les réalités du travail et s'accompagnent nécessairement d'enjeux opérationnels de premier plan, tout comme d'un enjeu fort de bonne transmission des compétences dans un contexte marqué par un turn-over important. En lien avec ce sujet, nous avons noté que, malgré la hausse des effectifs et la diminution parallèle du nombre de DE, les tailles moyennes de portefeuilles en PACA sont en hausse sur les trois modalités en 2022 et demeurent largement au-dessus des « tailles optimales » définies par Pôle emploi en 2014. En considérant que les seuils de « tailles optimales » soient toujours pertinents, on note ainsi un fort délitement de la proportion d'agences dont la taille moyenne est conforme aux recommandations : en 2022, 93 % des agences de la région seraient en dépassement sur la modalité « guidé », 88 % sur la modalité « renforcé » et 77 % sur la modalité « suivi ». Ces tendances posent la question de la surcharge chronique à laquelle les agents sont soumis, mais aussi celle de la

« 4 MÉTIERS VOIENT

LEURS EFFECTIFS

DÉCLINER DE 2020 À

2022 »

● **Point de vigilance n° 2** : Au niveau des mouvements de personnel, en parallèle de la forte hausse du nombre de titularisations, nous avons relevé que l'année 2022 a été marquée par une hausse importante du volume de départs en retraite, mais surtout une hausse des cas d'« autres départs » puisque les volumes de licenciements, de ruptures conventionnelles et dans une moindre mesure de démissions sont en croissance. Concernant les démissions, sujet sur lequel les élus du CSE nous ont demandé un focus spécifique, nous avons observé que, relativement stable par rapport à 2021, le nombre de cas (19) a toutefois plus que doublé par rapport à 2020 (9 cas) et s'inscrit en forte hausse par rapport à l'année 2019 (11 cas) si l'on considère que l'année 2020 est relativement « peu comparable » en raison de la crise sanitaire. En affinant l'analyse, nous avons relevé que les démissions ont davantage concerné des jeunes en 2022, mais aussi le métier de conseiller GDD. Même si le taux de démissions demeure faible, il convient de se pencher sur cette tendance et d'analyser finement les causes profondes de ces démissions, en questionnant les causes organisationnelles de ces flux et en sachant que l'enjeu sous-jacent est celui de la fidélisation des nouveaux embauchés, à qui il faut proposer des parcours professionnels et des conditions d'emploi et de travail « attrayantes ».

● **Point de vigilance n° 3** : Toujours sur les mouvements de personnel, les élus du CSE nous avaient demandé de réaliser un focus fin sur l'évolution du nombre de cas de missionnement (lettres de mission) et sur le phénomène de remplacement des CDI missionnés par des CDD. Au vu des documents reçus (cf. partie « limites »), nous n'avons pas tiré de conclusions fines et avérées sur le sujet. Toutefois, nous avons relevé que, selon des hypothèses de regroupement de types de flux (sans réponse de la direction), les volumes d'affectation temporaire et le volume élevé de cas de « changement d'établissement » en 2022 peuvent témoigner d'une montée en puissance de ces cas de lettres de mission. Dans le détail, nous avons observé une forte hausse de ces flux, avec des volumes élevés à destination des agences, mais aussi une forte hausse de ces flux à destination de la DR et des directions « régaliennes » de Pôle Emploi. Nous avons également retrouvé l'émergence en 2022 de mouvements d'agents à destination d'entités « institutionnelles » extérieures à PE (pôles insertion, centres pénitentiaires, cité des métiers, etc.). De toute façon, l'évolution de deux indicateurs plus « officiels » en illustre l'ampleur :

- hausse importante des mobilités intra-PACA, intéressante à souligner car cet indicateur intègre les volumes de lettres de mission.
- Dans le même temps, en convertissant le volume de journées travaillées par les CDD en ETP (équivalent temps plein), nous avons observé que le volume de CDD « temporaires » est en hausse constante, notamment parce que sont comptabilisés dans cette catégorie les CDD qui remplacent les CDI missionnés.

Interrogée sur ce sujet, la direction a confirmé la forte hausse des volumes de lettres de mission et la prise d'ampleur de cette « logique » de remplacement de ces CDI par des CDD.



Au sujet des niveaux d'emploi selon les métiers et les CSP, l'effectif ETP au 31/12 des APE hors fonctions de direction progresse une nouvelle fois en 2022 (+37 ETP soit +1 %), après celle déjà enregistrée l'an passé. Cette hausse repose en grande partie sur les CDI (+43 ETP). Les effectifs des métiers de conseillers emploi sont en croissance (+25 ETP), surtout au sein des bassins d'activité agricole ou touristique (+36). Cependant, l'effectif de Cadres recule (-13 ETP, soit -3 % en 2022) pour la deuxième année consécutive, notamment sur les fonctions de responsable d'équipe (-5 ETP, soit -7 %) et de chargé(e) de projet (+4 ETP, soit -11 %). La réduction du poids des responsables d'équipes de la CSP Cadres, et la hausse parallèle de celle des responsables d'équipes de la CSP Maitrise, sont un phénomène à souligner. Bien que traduisant une forme de dynamisme des parcours professionnels en interne (promotions vers le métier de responsables d'équipe), la structure démographique de cette fonction semble être en recomposition, avec des enjeux forts de transmission des compétences (des anciens vers les « jeunes » managers) et avec un risque de « déqualification » de la fonction. Enfin, nous souhaitons pointer que, en lien avec la forte baisse du poids des titularisations de conseillers GDD, l'effectif CDI de ce métier est stable depuis 2020, tranchant avec le dynamisme de l'emploi sur le métier de conseiller emploi. Cela traduit le fait que les dernières phases de hausse des plafonds CDI ont quasi exclusivement « bénéficié » à la dimension accompagnement « au détriment » de la dimension « indemnisation », alors même que les profils de ces conseillers indemnisation, métier considéré comme « en tension », sont chassés sur le marché de l'emploi et que nous avons observé une forte hausse des cas de démissions sur cet emploi en 2022.

L'étude des rémunérations par métier conclut à des écarts en défaveur des femmes, mais à nouveau, le manque de détails empêche de comprendre finement ce phénomène. Certains de ces écarts apparaissent même lorsque les femmes présentent une ancienneté moyenne supérieure. Cela pourrait avoir un lien avec les niveaux plus importants de primes promotionnelles des hommes (0,7 mesure versée en moyenne sur 6 ans, contre 0,53 pour les femmes). En revanche, les femmes bénéficient en proportion d'un niveau de changements de coefficient supérieur (nombre moyen de mesures de 1,1 en moyenne par femme en 6 ans, contre 1,06 pour les hommes, écart toutefois bien plus faible).

Enfin, on relève que les femmes présentent des niveaux d'absence maladie et d'accidentéisme supérieurs aux hommes, même si les taux de fréquences des accidents de travail avec arrêt tendent à se rapprocher en 2022. Les métiers en contact avec le public étant fortement féminisés (84% de femmes sur le métier conseiller emploi pour la CSP Employés et 82% pour la CSP Techniciens), on peut dire que le personnel féminin est « en première ligne » face aux difficultés potentielles dans les relations avec les usagers, d'autant que le nombre d'agressions/incivilités a encore progressé en 2022.

Les conseiller(e)s emploi, principal métier de Pôle Emploi, progressent en effectifs depuis 2020 : +4 % pour les conseillers emploi CDI, +9 % pour les CDD.

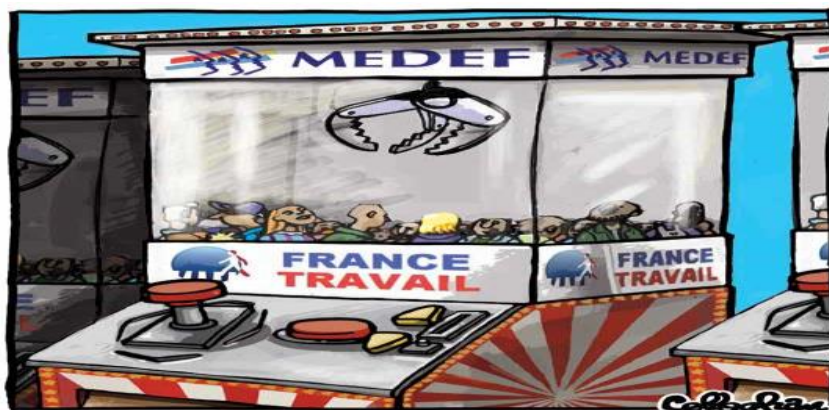
Les effectifs de conseiller(e)s GDD CDI reculent depuis 2020 (-5) tandis que les CDD progressent (+22).

À noter également la hausse progressive des effectifs de responsable d'équipe (+30 ETP en deux ans).

Il en va de même pour les chargé(e)s accueil/information : recul des CDI (-14), hausse des CDD (+15).

Quatre métiers voient leurs effectifs décliner de 2020 à 2022 : les gestionnaires appui (-7 %), les psychologues du travail (-4 %), les directeur(trice)s d'agence (-4 %) et les chargé(e)s de projet (-4 %).

« MOINS DE GGD CDI PLUS DE GDD EN CDD. »



FRANCE TRAVAIL :

Certes, nous sommes devenus France Travail, au 1er janvier 2024, mais la grande partie des autres mesures prévues par la loi "Pour le plein-emploi" du 18 décembre 2023 entrera en application l'année prochaine, en 2025. Le nouveau

Directeur Général de l'opérateur, Thibaut Guilluy, a ainsi décrit 2024 comme une année de "préparation des conditions de réussite". (sic)

Une dizaine de décrets d'application doit être pris. "Leur publication interviendra pour l'essentiel au cours du 1er semestre 2024", annonce le ministère du Travail, mardi 2 janvier 2024. Outre la transformation de Pôle emploi en France Travail, le texte entraîne une nouvelle organisation des acteurs et de la gouvernance. Un "réseau pour l'emploi" est créé. Il est doté de plusieurs niveaux de gouvernance avec la création d'un comité national pour l'emploi et de comités territoriaux (régional, départemental et local).

"Le décret relatif au comité national pour l'emploi sera un des premiers décrets publiés début 2024", assure la rue de Grenelle. L'objectif est de publier le décret relatif aux comités territoriaux pour l'emploi d'ici la fin du 1er trimestre 2024, "afin de permettre l'installation des comités à compter du 1er juillet 2024".

Le cœur de la réforme repose sur un nouvel accompagnement des chômeurs et allocataires du RSA. "Le décret relatif au contrat

d'engagement et au nouveau cadre de droits et devoirs devrait paraître avant la fin du 1er semestre 2024, pour une entrée en vigueur au 1er janvier 2025 (date à laquelle les allocataires du RSA seront automatiquement inscrits à France Travail, comme c'était prévu pendant les débats parlementaires)", précise le ministère."

Depuis le 1er janvier, un salarié en CDD ou en intérim qui refuserait deux fois un CDI aux mêmes conditions n'a plus droit à l'allocation chômage. Vouloir atteindre à n'importe quel prix l'objectif de plein-emploi risque de se faire au détriment des travailleurs les moins formés et les moins insérés.

Le décret est paru le 28 décembre au Journal officiel, autant dire en catimini. Depuis, la polémique enfle face à une nouvelle mesure mettant la pression sur les demandeurs d'emploi. Issu de la loi « portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail » votée en décembre 2022, le texte précise qu'à partir du 1er janvier, France Travail (le nouveau nom de

Pôle Emploi) devra être informé en cas de refus par un salarié en CDD ou en intérim d'une proposition de CDI aux mêmes conditions de travail (salaire, poste, lieu...) et qu'au bout de deux refus en moins de douze mois, le salarié ne pourra pas bénéficier de l'indemnisation chômage. [Une évidente mise sous tension des salariés](#) occupant un CDD ou effectuant une mission d'intérim quand ceux-ci ne souhaitent pas, et c'est bien leur droit, se projeter au même poste.

Le résultat consiste à nier le libre arbitre des travailleurs et met les salariés de France Travail en première ligne pour être le réceptacle du mécontentement que ce genre de mesure va sans doute entraîner. A suivre

« LA MACRONIE A RENFORCÉ LA PRÉCARITÉ ET LES CONTRÔLES »



ASC : BILAN ET PERSPECTIVES



Le SNU a œuvré au quotidien pendant 4 ans, pour tous les agents, afin de proposer des prestations empreintes de **justice sociale** avec le maintien du coefficient familial, en adéquation avec nos valeurs d'**équité** et de **solidarité**. Nos mandats seront toujours de réduire les inégalités, en étant garant d'un Comité Social et Economique qui n'exclut personne et concourt à créer un lien social entre les salariés.

Durant cette mandature, le **SNU a pris ses responsabilités** en assumant la présidence des ASC à l'été 2021 *en la personne de Gérald CORNILLAD*, en créant un nouveau visuel plus lisible et efficace pour le site internet et en proposant avec rigueur et transparence une palette d'activités diversifiées et éclectiques à l'attention de tous les salariés. Quotidiennement, nos élus et membres des différentes commissions, ont assuré le traitement et le suivi des prestations collectives, avec le renfort d'adhérents du SNU investis sur les ASC.

Soucieux de rester proches et à l'écoute des agents, les représentants du SNU, ont été présents sur le terrain au **quotidien** afin de répondre aux sollicitations des agents et de prendre en compte leurs propositions. Notre présence dans la commission Secours a également permis à de nombreux collègues en grande difficultés de bénéficier d'aides sous forme de don ou de prêt.

Le SNU a ainsi été pour les ASC un acteur majeur impliqué et passionné sur la mandature qui s'achève, nous sommes fiers d'avoir proposé et géré **plus de 70% des activités collectives** et ce dans tous les domaines et dans un souci de diversité, d'innovation et d'accès le plus élargi à la culture et aux loisirs à des prix toujours très attractifs...

PERSPECTIVES :

Nous avons su trouver un équilibre avec les prestations existantes que nous souhaitons pérenniser et proposons de nouveaux projets correspondants aux attentes des agents tout en respectant le budget alloué.

Nos propositions sur cette mandature :

Une prestation de soutien scolaire en ligne **du** primaire à Bac +2

Une billetterie permanente cinéma à tarif réduit sur tout PACA

Développer la pratique du sport avec des tarifs négociés avec différentes salles de sport

Revoir l'élasticité du coefficient familial notamment sur les tranches 30% à 45 %

Concernant les remboursements vacances en famille, laisser le choix au salarié de demander le remboursement sur les aides agent uniquement ou les répartir entre les aides agents et enfants

Proposer au choix d'utiliser le forfait SLCV de 310 € comme actuellement en remboursement ou via une carte bancaire préchargée en début d'année (valable pour les prestataires d'activités loisirs, transports, hébergement ayant un terminal CB)

Présenter 5 historiques d'activités au lieu de 2 actuellement pour augmenter les chances des salariés d'être acceptés sur davantage d'activités et sur une durée de 3 ans au lieu de 5 sur la dernière mandature et avoir ainsi une meilleure équité dans l'accès aux prestations. Rendre visible ces compteurs sur les espaces personnels

Des activités diversifiées sur tous les départements et des moments festifs réguliers (Noël, été).

Nous aurons à cœur d'améliorer les ASC en étant force de proposition. **Nos propositions nécessitent une majorité au CSE.**

VU DANS LA PRESSE : CONTRÔLES DES DEMANDEURS

« LE CONTRÔLE DES DEMANDEURS NE FAIT PAS BAISSER LE CHÔMAGE »

Ce 1^{er} janvier, Pôle emploi est devenu France Travail. Derrière le changement de nom se cache plus de contrôle sur les chômeurs. Mais contrôler plus ne fait pas baisser le chômage, défendent les sociologues Jean-Marie Pillon et Luc Sigalo Santos. Entretien. En 2008, suite à la fusion de l'ANPE et de l'Assedic [en charge des indemnités chômage, ndlr] dans Pôle emploi, le même conseiller doit tout faire : indemniser, accompagner, contrôler. Forcément, cela ne marche pas parce que ce n'est pas le même métier. À partir de 2013, le contrôle des dossiers est alors confié à des équipes dédiées.

Luc Sigalo Santos : L'étude du contrôle des chômeurs révèle une volonté de reprise en main politique de l'état-major de Pôle emploi. Faire contrôler par des plateformes régionales arrimées à la direction nationale a été une façon de contourner les résistances du réseau. Au départ, les ex-ANPE ne voulaient pas devenir des « flics », comme ils disaient. Cela contrevenait à leur morale professionnelle d'aide aux usagers. Et les ex-Assedic n'étaient pas très enthousiastes en raison de la charge de travail supplémentaire.

Aujourd'hui encore, tous les conseillers ne souhaitent pas être les adjoints des contrôleurs. En témoigne la part des contrôleurs à l'instigation des conseillers en charge de l'accompagnement qui stagne, alors qu'une pression est exercée pour

qu'elle augmente. Entre 2021 et 2022, il y a eu une hausse de 25 % des contrôles à réaliser. Il y a aussi de plus en plus de contrats courts à Pôle emploi. Sans être tous d'accord avec les orientations coercitives, les agents se projettent et s'engagent donc moins dans des combats collectifs.

Luc Sigalo Santos : Dans ses annonces de novembre 2021, Emmanuel Macron établit un lien de cause à effet entre une manne d'emplois non pourvus et des chômeurs suspectés de ne pas suffisamment chercher, alors qu'il suffirait de « traverser la rue ». Rien ne le démontre. Les seules données fiables sont celles de la Dares. Au troisième trimestre 2023, il y a 350 600 emplois vacants. Au même moment, il y a douze à quinze fois plus d'inscrits à Pôle emploi. En raisonnant de manière simplement arithmétique, l'idée selon laquelle les chômeurs se complaisent dans leurs indemnités alors qu'il y aurait une manne colossale d'emplois est démentie. D'ailleurs, si parmi l'ensemble des contrôles, « seulement » 15 % aboutissent à une radiation, c'est notamment parce que la très grande majorité des chômeurs cherche activement un emploi. On cite toujours les 3 millions de catégorie A des inscrits à Pôle emploi qui n'ont pas travaillé, mais il y a aussi les plus de 2 millions

chômeurs de catégorie B et C qui travaillent sur des contrats précaires.

Jean-Marie Pillon : La cause des chômeurs est aussi celle des travailleurs parce qu'une part très importante des travailleurs est exposée au chômage. Rendre la vie des chômeurs plus difficile, c'est fragiliser l'ensemble des personnes qui sont dans ces espaces-là du marché du travail.

Luc Sigalo Santos : Compliquer la vie des chômeurs a des effets y compris pour des gens en emploi. Avec cette pression mise sur les chômeurs qui dépendent de métiers en tension, s'engager par exemple dans une reconversion professionnelle devient de moins en moins possible, ce qui peut contribuer à figer la structure professionnelle et à renforcer les inégalités sociales.

Le document ci-dessous n'est pas de l'humour

LA JOURNÉE TYPE D'UN DEMANDEUR D'EMPLOI EFFICACE

Ou l'art de booster votre recherche d'emploi !

- 7H45** On se réveille par une petite **séance d'exercice** à jeun ! Des études prouvent que le sport au réveil permet de **booster votre motivation** !
- 8H30** Sous la douche, on profite de dix minutes afin de réfléchir à nos **objectifs** et nos **envies**.
- 8H45** On avale un **petit-déjeuner copieux**, et on boit son café sur le balcon. L'objectif : **profiter de la lumière du jour**, antidépresseur naturel.
- 12H00** On profite de sa pause déjeuner et on se **relaxe** !
- 13H00** On prend une heure pour répondre à des « **petits boulots** ». **Missions d'interim, CDD**, postes qui ne correspondent pas à nos aspirations, mais qui nous permettront de gagner de l'argent !
- 14H00** C'est l'heure de prendre une **pause** bien méritée ! Profitez de deux heures juste pour vous, il est important de savoir **se faire plaisir** et se **détendre** ! Vous pouvez également **vous investir dans une association** !
- 16H00** Une heure pour **réseauter**. Envoyez des courriels à vos contacts **LinkedIn**, prendre des nouvelles mais aussi savoir si des postes sont à pourvoir dans leur entreprise. **Entretenir un bon réseau** est toujours important pour sa carrière.
- 17H30** Fin de journée, c'est le moment de **se sociabiliser** un peu. Il est important de **rester en contact** avec sa famille, ses amis, pour ne pas rester seul dans sa recherche.

75 av William Booth,
13012 Marseille

Téléphone : 06 71 98 64 19
Messagerie : syndicat.snu-
paca@pole-emploi.fr

ACCOMPAGNER
 grève écoute **STATUT**
 démocratie construire NPDE
 Conseil SALAIRE mutualisation
 effectif VOTE lutte **PROMOTION**
solidarité négociation
 Participatif **snUPACA** DEFENSE
PUBLIC disponibilité
 transparence **CE ASC**
 PLACEMENT Pôle EMPLOI FSU OATT travail
dialogue métier **INFORMER**
 protection **RECOURS** indemnisation
 COLLECTIF partager **DEBAT**
 Mutuelle NAO diversité
EGALITE

Rédacteur en Chef:
Eric Almagro

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

REMANIEMENT MINISTÉRIEL



UN PEU D HUMOUR...



LE RETOUR DE GASTON LAGAFFE À 64 ANS



RETROUVEZ NOUS SUR LE
WEB :

WWW.SNUFSU-PE-PACA.FR

A BIENTÔT POUR UN NOUVEAU
NUMÉRO.

