



Syndicat national
38 rue des frères Flavien 75020 Paris
Tél: 0153392030
Mail : syndicat.unsa@pole-emploi.fr

Mensuel février 2016



Après les bureaux de main d'œuvre dans les années 50 service du Ministère du Travail, l'ANPE établissement public national dans les 60, le guichet unique ANPE/ASEDIC début des années 2000, voici venu en 2008 pôle emploi, établissement public à caractère administratif dit « sui generis », qui regroupe l'ANPE et les ASEDIC.

Aujourd'hui des élus locaux tant de droite que de gauche nous expliquent que pôle emploi ne saurait pas envoyer correctement 500 000 chômeurs en formation !

La raison : Ils ne connaissent pas suffisamment le tissu local et l'appareil de formation. Diable mais qu'a t'on fait depuis 50 ans ?

En outre il existerait des gisements d'offres d'emploi que le service public n'aurait pas découvertes.

D'accord mais alors il faut arrêter de recruter des conseillers, c'est des détectives qu'il nous faut !

Pourtant et c'est bien le plus inquiétant, l'exécutif se dit prêt à lancer des expérimentations dans les régions qui le souhaitent. Est-ce le sens de la visite du président Hollande à la direction générale de pôle emploi le 04 février, mystère.

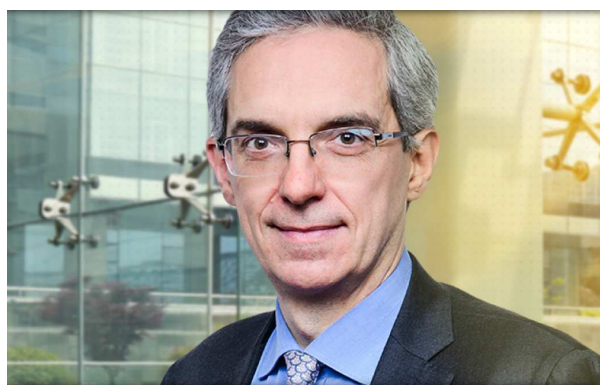
Une chose est sûre c'est que cette opération décidée par le Président doit être réalisée en totalité, car un échec renforcerait ceux qui veulent nous régionaliser.

Le problème c'est que le NPDE nouvellement lancé n'est pas vraiment l'outil adéquat pour réussir une opération de cette ampleur. La convocation massive de demandeurs d'emploi agence par agence bouleverse les organisations actuelles et la gestion des portefeuilles.

Pour se rassurer ce n'est pas la 1^{ère} fois que nous sommes sollicités dans l'urgence et les agents comme à leur habitude répondront présents car le changement de cap ils connaissent.



Pôle emploi : Alexandre Saubot (Medef) est élu vice-président du conseil d'administration



Alexandre Saubot, vice-président en charge du pôle social du Medef et président de l'UIMM, est élu vice-président du conseil d'administration de Pôle emploi, en remplacement de Jean-François Pilliard, lors de la réunion du 20 janvier 2016. La vice-présidence du CA reste ainsi partagée entre le Medef et la CFDT, Patricia Ferrand occupant déjà cette fonction. Alexandre Saubot succédera également à Jean-François Pilliard au bureau de l'Unédic et devrait prendre la suite de Patricia Ferrand à la présidence du régime paritaire, à l'issue du conseil d'administration du 28 janvier prochain.

La région Languedoc-Roussillon/Midi-Pyrénées souhaite expérimenter la coordination du service public de l'emploi



Carole Delga, présidente du conseil régional Languedoc-Roussillon/Midi-Pyrénées.

"J'ai demandé au Premier ministre que nous puissions être région expérimentale pour coordonner au mieux les acteurs de l'emploi", déclare Carole Delga (PS), présidente du conseil régional Languedoc-Roussillon/Midi-Pyrénées, le 18 janvier 2016. Elle revient ainsi sur ses échanges avec Manuel Valls le 14 janvier. "Par sa présence dans les territoires, la région est en capacité de relayer cette politique, d'en évaluer les effets et de produire les adaptations nécessaires dans une logique de simplification vis-à-vis de nos concitoyens", affirme-t-elle. La contribution de la région dans le plan gouvernemental de formation de 500 000 chômeurs a également été évoquée. Carole Delga a ainsi demandé que l'aide de la région porte prioritairement sur des formations moyennes ou longues, "des formations qui permettent d'améliorer notablement les compétences [pour] qu'on ne fasse pas du chiffre".

Les 500 000 formations qualifiantes supplémentaires pour les demandeurs d'emploi, annoncées le 31 décembre 2015 par François Hollande et précisées le 18 janvier, doivent être portées, dans les territoires, par le conseil régional pour permettre à la région "d'avoir une politique efficace et lisible pour les demandeurs d'emploi et surtout adaptées aux besoins des entreprises", déclare Carole Delga, présidente (PS) de la région Languedoc-Roussillon/Midi-Pyrénées, explique-t-elle le 18 janvier 2016, en marge de l'assemblée plénière du conseil régional.

Elle demande que la région "puisse être en situation de mener des politiques expérimentales fortes pour être au plus près des besoins des entreprises et des demandeurs d'emploi et développer l'apprentissage pour les jeunes". Cette possibilité avait été évoquée par le président de la République lors de l'annonce du plan de formation et a été confirmée aujourd'hui. Le chef de l'État a affirmé laisser la porte ouverte à "toutes les expérimentations possibles" et que celles-ci seront "facilitées" par le gouvernement, quitte à faire voter des modifications législatives.

Lors de sa rencontre avec Manuel Valls le 14 janvier, Carole Delga a également souhaité que la définition des formations qualifiantes soit arrêtée avec la région "et pas uniquement par Pôle emploi". Pour développer ces actions prévues dans le cadre du plan de formation de 500 000 chômeurs, "nous veillerons à instaurer le dialogue avec les partenaires de l'emploi". Enfin, la

présidente de Languedoc-Roussillon/Midi-Pyrénées a souligné le fait que les dispositifs mis en place par le gouvernement devaient intégrer la rémunération des stagiaires en formation.

Jean-Louis Chauzy, représentant CFDT au Ceser de Languedoc-Roussillon/Midi-Pyrénées, demande "l'organisation d'une grande concertation en région à l'initiative de sa présidente Carole Delga pour dégager les besoins des branches professionnelles en lien avec les chambres consulaires et les 34 bassins d'emplois de la grande région", fait savoir l'ancien président du Ceser Midi-Pyrénées dans un communiqué de presse. Il a assisté, un peu plus tôt dans la matinée, à la présentation de François Hollande.

"Le plan d'urgence présenté ce jour et réclamé par le Ceser [Midi-Pyrénées] depuis juin 2013 ne règle pas tous les problèmes, notamment celui de la relance économique par les investissements, mais il oblige chaque acteur dont les régions et les partenaires économiques et sociaux", commente-il.

Jean-Louis Chauzy rappelle qu'en Languedoc-Roussillon/Midi-Pyrénées, le taux de chômage oscille entre 14 et 18 % selon les zones d'emplois et que 11 500 jeunes sont exclus de l'appareil de formation. "Il n'y a plus de temps à perdre !", affirme Jean-Louis Chauzy. Il demande la mise en place d'une gestion territoriale des emplois et des compétences pour "inscrire dans la durée, dans la concertation et dans les territoires (bassins d'emplois) les efforts en matière d'orientation et de formation".



Calendrier social national

Février 2016

CPNF	Jeudi 4 février	Journée
CPNC	Vendredi 5 février	Journée
CPN 51	Mardi 9 février	Journée
CCE	Jeudi 11 février	Journée
CPNC	Vendredi 12 février	Journée

NAO	Mercredi 17 février	Journée
DSC Agents de droit public	Jeudi 18 février	Journée
CPNC	Vendredi 19 février	Journée



Revue de presse

Pour en finir avec dix idées reçues sur les 35 heures

Les 35 heures, une passion française. Depuis les lois Aubry, cette réforme charrie de nombreux préjugés. Et cela d'autant plus que les évaluations sérieuses ont été en définitive plutôt rares. Ce qui peut paraître surprenant pour une loi qui a bouleversé le quotidien de pratiquement tous les Français. Le rapport de la commission d'enquête parlementaire, qu'AlterEcoPlus s'est procuré, corrige cette anomalie. Et réhabilite ce qu'il faut bien qualifier de progrès social.

1/ « Les 35 heures n'ont pas créé d'emplois » FAUX.

« Il n'y a jamais eu autant d'emplois créés qu'avec les 35 heures », constate la rapporteure, Barbara Romagnan. Sur la seule période 1997-2002, deux millions d'emplois ont été créés. Certes, les esprits chagrins justifient ce pic par la forte croissance économique de l'époque et par la difficulté à mesurer l'effet 35 heures. Mais on peut créer des emplois sans pour autant faire baisser le chômage, si la population active augmente, elle aussi. Le rapport, qui reprend une enquête de l'Insee, rappelle que 350 000 créations d'emplois nettes ont permis aux chômeurs de retrouver du travail. Pendant ces six années, il n'y a jamais eu autant de créations d'emplois par point de produit intérieur brut (PIB) supplémentaire : 125 000 en moyenne, alors que le PIB progressait sur la période de 16 %, note le rapport. Par comparaison, entre 2004 et 2007, alors que la croissance progressait de 9,5 % sur les quatre ans, 600 000 emplois ont été créés, soit 63 000 par point de PIB, ce qui correspond à « moitié moins d'emplois » que sous le gouvernement Jospin.

2/ « Elles ont ralenti la croissance » FAUX.

La rapporteure va même jusqu'à affirmer que ce sont les 35 heures qui ont tiré la croissance européenne vers le haut, et non l'inverse. Il suffit d'observer le taux de croissance français avant et après la mise en place des 35 heures entre 1998 et 2002. Celui-ci passe de 2,2 % à 2,5 %, pour ensuite retomber à 2,2 %. A la même période, la croissance européenne était inférieure d'un point à celle de la France.

3/ « Elles ont modéré les salaires » VRAI.

Pendant dix-huit mois en moyenne, les salariés français des entreprises de plus de 20 salariés « passés aux 35 heures » ont vu leurs salaires stagner. Dans les plus petites entreprises qui sont davantage restées aux 39 heures, « le coût horaire de la main-d'œuvre aurait été en grande partie compensé par la modification du régime des heures supplémentaires et la généralisation des allègements de cotisations sur les bas salaires, dont la proportion est plus élevée dans ces entreprises », explique le rapport. Auditionné, l'économiste de l'OFCE Eric Heyer explique que « La France est aussi le pays où, de 1997 à 2002, les coûts salariaux unitaires relatifs – salaires augmentés des charges et rapportés à la productivité – ont le plus baissé... »

4/ « Elles ont nui à la productivité » FAUX.

La productivité hexagonale reste parmi les plus élevées au monde. Et les 35 heures ne l'ont pas entamée. Bien au contraire, les entreprises qui ont annualisé le temps de travail en fonction des périodes de forte ou de basse activité ont non seulement gagné en flexibilité – elles ont moins recours aux heures supplémentaires –, mais elles ont pu davantage faire tourner leur appareil de production. La durée d'utilisation des équipements est passée en moyenne de 50 heures en 1996 à 55 heures dans les années 2000.

5/ « Elles ont altéré les performances des entreprises à l'international » FAUX.

C'est à partir de 2003, « au moment où les 35 heures sont détricotées, voire annulées, que la compétitivité s'affaisse », note l'ancien Premier ministre Lionel Jospin, lors de son audition. Ce n'est pas non plus la réduction du temps de travail qui a eu un impact sur la dégradation du coût horaire de la main-d'œuvre française mais la parité euro/dollar. Alors qu'un euro valait 0,9 dollar en 2000, il en valait 1,6 dollar juste avant la crise économique de 2008, renchérissant considérablement le coût du travail d'un Français par rapport à un Américain.

6/ « Elles ont coûté cher à l'Etat » FAUX.

Le rapport évalue le manque à gagner pour l'Etat à quelque 12 milliards d'euros par an au titre des aides consenties aux entreprises qui ont réduit leur temps de travail. Mais si les projecteurs ont été braqués sur les baisses de charges, le retour sur investissement, lui, n'a jamais été valorisé. Or, un chômeur qui retrouve un emploi ne doit plus être indemnisé et coûte moins cher aux finances publiques. Ces allègements de charge n'auraient coûté « en réalité que 2,5 milliards d'euros à l'Etat ». Un emploi créé par les 35 heures revient à 12 800 euros, calcule le rapport. La réduction du temps de travail s'est révélée être « la politique la plus efficace et la moins coûteuse depuis les années 1970 ».

7/ « Elles ont freiné la progression du temps partiel » VRAI.

« Depuis le début des années 1980, le temps partiel ne cessait d'augmenter dans l'Hexagone », relève la rapporteure. Les 35 heures y ont mis un coup d'arrêt. « Depuis 1998, la durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel est en effet restée stable autour de 23 heures en France, soit les deux tiers de la durée légale des salariés à temps complet, contre 20,2 h en moyenne dans l'Union européenne. » Avec 18 % de salariés à temps partiels, la France reste en

deçà de la moyenne de l'Union (26,5 %). « A titre d'exemple, en Allemagne, 45 % des femmes travaillaient à temps partiel en 2010, et les deux tiers des mères actives d'enfants de moins de 15 ans ont un emploi à temps partiel. Ces emplois à temps partiel sont sensiblement plus courts avec 18,6 h en moyenne, soit cinq heures de moins qu'en France. »

8/ « Les Français sont les seuls à avoir réduit leur temps de travail » FAUX.

Si la France est le seul pays à afficher une durée légale de 35 heures, depuis trente ans, tous les pays ont réduit leur durée effective du travail. Reste l'éternel débat : Les Français travaillent-ils réellement moins que les autres ? Le rapport constate que les différentes enquêtes disponibles (OCDE, Eurostat...) ne permettent de « comparer correctement les durées effectives de travail en Europe ». Par ailleurs, « la méthode consistant à exclure les salariés à temps partiel du calcul de la durée annuelle de travail pour ne conserver que les temps complets revient à faire baisser artificiellement cette durée, et à classer le temps de travail en France parmi les moyennes les plus basses de l'Union européenne ». Selon une enquête de l'Insee de 2010, la durée moyenne hebdomadaire de travail en France s'élèverait ainsi à 37,5 heures, soit une moyenne supérieure à la moyenne européenne (37,2 heures), devant l'Allemagne (35,3 heures), l'Italie (36,9 heures), les Pays-Bas (30 heures) ou encore les Britanniques (36,5 heures).

9/ « Elles ont intensifié le travail » VRAI.

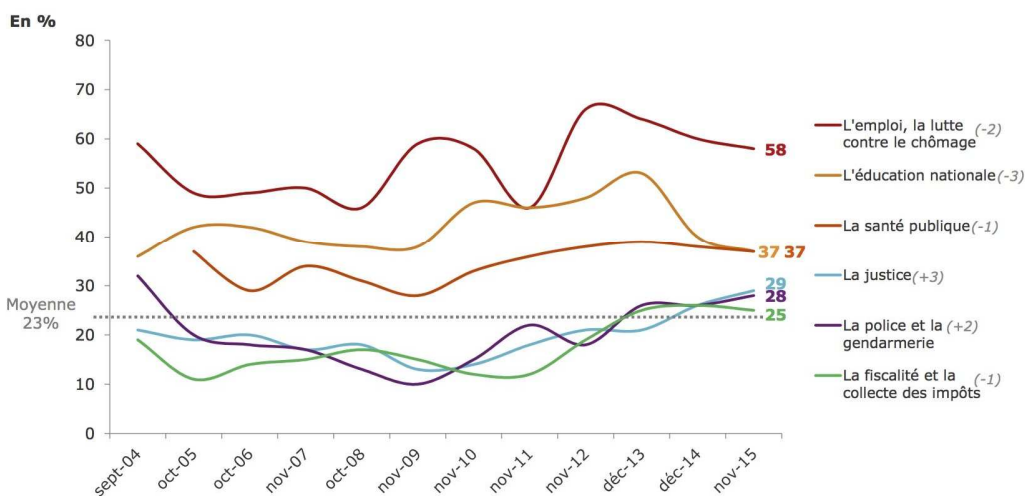
Pour certaines catégories de salariés, notamment les cadres en forfait annuels en jours – dont le temps de travail n'est pas décompté en heures mais en jours de travail –, les 35 heures se sont traduites par une intensification de leurs tâches. Les études montrent néanmoins que les salariés les plus satisfaits sont ceux qui bénéficient de demi-journées, voire de journées RTT. Ils peuvent ainsi mieux équilibrer leur vie privée et professionnelle. Les salariés qui ne « gagnent » que quelques minutes par jour en ressentent moins les bénéfices.

10/ « Elles n'ont pas été un succès à l'hôpital » VRAI.

Malgré l'embauche de 45 000 personnes supplémentaires dans la fonction publique hospitalière, le problème de la réduction du temps de travail reste vivace. Le rapport souligne une impréparation dans la mise en place des 35 heures qui ne devaient pas, à l'origine, concerner le service public. Pour autant, constate la rapporteure, les personnels hospitaliers interrogés, ne souhaitent pas renoncer à leurs jours de RTT considérés comme une avancée sociale.

Les chiffres du mois

L'emploi reste la priorité pour les Français, devant l'éducation et la santé



Base : 2501

Q13. Parmi les domaines suivants d'intervention de l'Etat, sur lesquels les pouvoirs publics devraient-ils faire porter prioritairement leur effort ?



Retrouvez sur notre site www.unsa-pole-emploi.fr toutes nos infos

L'actualité, toutes les communications des sections Unsa, Unsa juridique, Unsa mensuel, le calendrier social, les CCE...



SECTIONS REGIONALES UNSA POLE EMPLOI



**UNSA pôle emploi
Aquitaine Limousin Poitou- Charentes**

3 rue de la Goélette 86280 Saint Benoit

Contact : Amir Ali ou Richard Fraigneau

Mail : ali.amir@pole-emploi.fr richard.fraigneau@pole-emploi.fr

catherine.guichard@pole-emploi.fr

Tel : 0613975716 ou 0549472591

ET DE DEUX !!!

Le 7 janvier 2016, la cour d'appel a annulé la décision du Tribunal de Grande Instance sur le processus de la classification qui devait se mettre en place cette année et ceci à la demande de la CGT, de FO et du SNU.

C'était pour beaucoup d'entre nous la possibilité d'améliorer en 2016 notre revenu et de revoir son positionnement de carrière dans une nouvelle grille qui remplaçait celle de 2003. Dans un contexte économique et budgétaire serré, l'UNSA s'est toujours positionnée favorablement dans les négociations dès qu'il y a une amélioration sociale ou financière pour tous les salariés.

Déjà en juin 2013, une enveloppe de 30 millions d'euros, soit environ 450 euros par agent nous est passé sous le nez et ceci à la veille des grandes vacances grâce à une organisation radicale.

Quand certaines décisions touchent directement le porte-monnaie des agents, il faut savoir assumer ses responsabilités, les agents ne sont pas dupes et savent encore avoir de la mémoire.

Au moment de mettre le bulletin dans l'urne aux prochaines élections, les agents sauront surtout pour qui il ne faudra pas voter !!!

Parce qu'à force de trop négocier, on peut tout perdre, et que pratiquer la politique du pire, est la pire des politiques.

Rejoignez l'UNSA



CHSCT du 26 janvier 2016
FOCUS SPÉCIAL AGRESSION

Suite à l'intrusion et à l'agression dont ont été victimes plusieurs agents de l'APE de Nanterre le 20 janvier dernier, l'**UNSA** a demandé à la Direction Régional à l'occasion de la réunion du 26 janvier :

1. d'informer tous les agents du site, APE/AT Cadres et A2S des suites qui sont et seront données, tant du point de vue de la sécurisation du site que des actions prises à l'encontre des individus qui se sont crus autorisés à menacer et agresser les agents,
2. de proposer aux agents un débriefing avec le prestataire « Présence Conseils » (suivi ou non d'entretiens individuels pour celles et ceux qui le souhaiteraient avec un psy).

Au-delà du cas particulier de Nanterre, agence particulièrement impactée par les incivilités,
le bilan des fiches LISA 2015 en IDF (par rapport à 2014) est parlant :

+257% d'incivilités
(100 à 257)

+ 57% d'agressions
(1021 à 1613)

+ 48% de plaintes déposées
(90 à 134)

+22% d'agressions physiques
(36 à 44),

**mais -15% d'intervention
de la Police !**
(151 à 128)

+ 41% d'agressions verbales
(654 à 925)

+67% d'agressions comportementales
(231 à 387)

POUR L'UNSA :

LA TOLÉRANCE ZÉRO DOIT ÊTRE APPLIQUÉE
et les agresseurs sanctionnés !

L'Etablissement doit systématiquement porter plainte !

**Trop souvent, Pôle emploi et ses agents sont malmenés,
attaqués, dénigrés !**

Cela doit cesser, la Direction doit agir !



juridique
Unsainfo

L'employeur ne peut accéder aux courriels de la messagerie personnelle figurant sur l'ordinateur professionnel

Une cour d'appel peut écarter des débats des messages électroniques figurant sur l'ordinateur professionnel d'une salariée, mais provenant de sa messagerie personnelle distincte de la messagerie professionnelle dont elle dispose pour les besoins de son activité. La production de ces courriels par l'employeur porte en effet atteinte au secret des correspondances. C'est ce que retient la Cour de cassation dans un arrêt publié du 26 janvier 2016.

La Cour de cassation poursuit la construction de sa jurisprudence concernant le statut juridique des courriels que le salarié échange via sa messagerie personnelle à partir de son ordinateur professionnel. Dans quelle mesure ces courriels sont-ils couverts par le secret de la correspondance ? Les magistrats de la chambre sociale prennent position dans un arrêt publié au bulletin de la Cour le 26 janvier 2016.

La responsable d'agence d'une société prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur et saisit la juridiction prud'homale. Dans le cadre de ce contentieux, l'employeur produit aux débats un échange de courriels reçu par la salariée sur sa boîte de messagerie personnelle et figurant sur son ordinateur professionnel.

La cour d'appel écarte cette pièce au motif que, bien qu'elle provienne de l'ordinateur professionnel mis à la disposition de la salariée, il s'agit "d'un échange de courriels reçu par l'intéressée sur sa boîte de messagerie personnelle et émanant d'adresses privées non professionnelles" de telle sorte que "sa production porterait atteinte au secret des correspondances".

La société conteste cette analyse et forme un pourvoi en cassation. Elle fait valoir que, selon la jurisprudence, les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumés, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, avoir un caractère professionnel. Dès lors, la société soutient que "des courriels et fichiers intégrés dans le disque dur de l'ordinateur mis à disposition du salarié par l'employeur ne sont pas identifiés comme personnels du seul fait qu'ils sont émis de ou vers la messagerie électronique personnelle du salarié".

La Cour de cassation ne retient pas les arguments de l'employeur. La cour d'appel ayant constaté que "les messages électroniques litigieux provenaient de la messagerie personnelle de la salariée distincte de la messagerie professionnelle dont celle-ci disposait pour les besoins de son activité", elle en a exactement déduit que "ces messages électroniques devaient être écartés des débats en ce que leur production en justice portait atteinte au secret des correspondances". La chambre sociale confirme l'arrêt de la cour d'appel et rejette le pourvoi de la société.

Cass. soc., 26 janvier 2016, n° 14-15.360, publié



Interprofessionnel

VALIDATION DES ACCORDS PAR REFERENDUM : UNE LOGIQUE DANGEREUSE ET CONTREPRODUCTIVE

Sortie on ne sait d'où et discutée nulle part, l'idée d'inscrire dans la loi une nouvelle condition de validité des accords d'entreprise a été introduite dans le débat public par la ministre du Travail.

L'UNSA avait cru comprendre que la réforme du Code du Travail envisagée par le gouvernement se justifiait par une recherche de meilleure lisibilité et de plus grande simplicité. Or, en matière de validation des accords, c'est précisément ce qu'avait réussi à faire la loi du 20 août 2008 en instaurant enfin des règles uniques, claires et opérationnelles.

Le dialogue social s'en est trouvé conforté, et singulièrement dans l'entreprise: la propension des organisations syndicales à signer s'y situe dans une fourchette allant de 84 % pour la plus « réticente » à 94 % pour la plus « allante » !

Mais, quand on a réussi à faire simple, pourquoi ne pas revenir au compliqué ? C'est ce à quoi aboutirait l'introduction d'un processus de validation des accords spécifique à l'entreprise, particulièrement lourd de surcroît. Que cela puisse transformer les entreprises en centres de référendums réguliers et peut-être de division potentielle profonde et durable des personnels, tant pis pour les dégâts collatéraux...

L'UNSA ne partage pas cette conception. L'entreprise est d'abord un lieu de travail dont l'efficacité repose sur la cohésion de la communauté de travail. C'est pourquoi doit y régner la démocratie sociale. Le dialogue ne peut s'y épanouir sans partenaires confortés dans leur rôle de représentation. Introduire le référendum comme une forme d'opposition à la démocratie représentative relèverait d'une logique dangereuse et contreproductive. Elle n'irait ni dans le sens des intérêts des salariés, ni dans celui des entreprises.

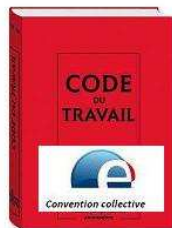
Pour l'UNSA, il faut renforcer et non affaiblir l'esprit de la loi d'août 2008

J'adhère

Implantée à pôle emploi depuis sa création et créée à l'ANPE en 1998, l'UNSA pôle emploi est présente dans 13 établissements. Signataire de la CCN et de la plupart des accords annexés à celle-ci, nous avons toujours opté pour le progrès social, l'amélioration des conditions de travail et la défense du service public de l'emploi, seul garant de l'égalité de traitement de tous nos usagers.

Que vous soyez simple adhérent, militant, élu, votre participation active à la vie de notre syndicat vous permettra de mieux défendre vos droits et ceux de vos collègues. Contactez nos sections ou le syndicat national pour tous renseignements supplémentaires

Vos droits



- **Tout adhérent à un syndicat non-représentatif au niveau national peut participer à un congrès syndical, dans la limite de deux jours par an, sous forme d'autorisation d'absence rémunérée accordée de droit. Chaque syndicat non représentatif au niveau national a la possibilité de cumuler ces jours par période triennale, soit un cumul possible de 6 jours sur trois ans.**
- **Les délégués syndicaux et représentants de section syndicale peuvent réunir les membres de leur section syndicale pendant les heures de travail, sous réserve du respect des dispositions ci-après :**
- **Le temps consacré à ces réunions ne pourra, dans tous les cas, excéder, pour chaque agent, une heure de travail par mois.**
- **Ces heures pourront être cumulées sur un trimestre à la demande du syndicat concerné en tenant compte des besoins du service. Les organisations syndicales s'efforceront d'éviter la simultanéité de ces réunions.**
- **Chaque organisation syndicale au niveau où elle est implantée peut réunir un jour par an les membres de sa section syndicale.**

- Congé de formation économique, sociale et syndicale, la rémunération des agents de Pôle emploi est maintenue à taux plein qu'ils en soient bénéficiaires (à hauteur de 15 jours par an) et/ ou animateurs (à hauteur de 20 jours par an)



- UNSA-POLE EMPLOI Ile de France
- UNSA POLE EMPLOI SERVICES
- UNSA POLE EMPLOI Haute- Normandie
- UNSA POLE EMPLOI siège
- UNSA-POLE EMPLOI Rhône Alpes
- UNSA-POLE EMPLOI Réunion
- UNSA-POLE EMPLOI Guadeloupe
- UNSA-POLE EMPLOI Poitou-Charentes
- UNSA-POLE EMPLOI Pays De Loire
- UNSA-POLE EMPLOI Midi –Pyrénées
- UNSA-POLE EMPLOI Languedoc Roussillon
- UNSA POLE EMPLOI Aquitaine
- UNSA POLE EMPLOI Alsace
- UNSA-POLE EMPLOI Lorraine

J'ai pris connaissance des statuts du syndicat et j'adhère à l'UNSA pôle emploi *

- Nom :
- Prénom :
- Adresse administrative :

- Adresse personnelle :

- Téléphone :
- Mail :
- Coefficient CCN :
- Indice statut 2003 :

- Date et signature :

NB : la cotisation syndicale donne droit à une réduction fiscale ou un crédit d'impôt de 66%



* http://www.unsa-pole-emploi.fr/unsaanpe/adherer_a_lunsaanpe/