



SNAP Occitanie



Réunion trimestrielle - 6 Déc. 2024 – Balma



Au nom de toute l'Équipe du SNAP Occitanie, permettez-moi de vous remercier pour votre présence pour cette dernière réunion de l'année 2024.

L'incertitude à l'aune d'une réforme majeure s'annonce tendue en raison du désengagement budgétaire, de l'explosion des inscriptions, des inévitables défaillances techniques liées à l'automatisation massives sans compter les risques de dérapages dans nos accueils... synonymes de dégradation de nos conditions de travail !

Les chantiers importants auxquels nous sommes soumis impliquent le nécessaire renforcement de nos moyens humains et matériels pour garantir la qualité de notre relation et de service. Vous l'aurez compris, l'heure est à la mobilisation face

Aux intertitudes grandissantes qui se profilent à l'horizon 2025.

Nous profiterons de la rencontre de ce jour pour balayer l'actualité du moment pour mieux vous informer.

Pour cela, et comme à l'accoutumé, nous vous invitons à intervenir tant que de besoin.

Sophie & Jean-Luc



Bienvenue à toutes et à tous...

Programme de notre rencontre

- ❖ 09h00 – 12h30 – Accueil et Réunion,
- ❖ 10h15 / 10h30 – Pause-café,
- ❖ 10h30 / 12h30 – Reprise,
- ❖ 12h30 /14h00 – Repas,
- ❖ 14h00 – 16h00 – Examen des situations individuelles.





Les thématiques présentées...

ACTUALITE NATIONALE

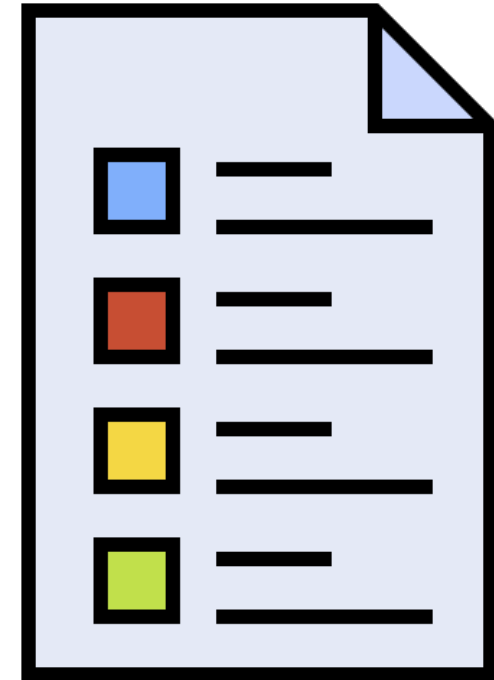
- ❖ Qu'en est-il véritablement de la réforme ?
- ❖ Appel à la mobilisation...
- ❖ Classification & grille indiciaire,
- ❖ Échanges seniors,
- ❖ Management...

ACTUALITE REGIONALE

- ❖ X.P, référé, situation globale des troupes...
- ❖ Prime d'intéressement !
- ❖ Point trimestriel sur les ASC 2024.

POINT DIVERS

- ❖ Rappel CFE2S, Aides & Mesures, SOLUCIA
- ❖ Agenda & Réunions 2025.



Une réforme sous haute tension ?

Hod-up sur le ministère du travail ...

Avec une coupe de 3,9 milliards d'euros en moins pour l'année 2025, le ministère du travail subit la ponction la plus importante de son histoire. France Travail est l'établissement le plus impacté par cette décision budgétaire avec une perte de 500 ETPT alors même que notre établissement s'apprête à vivre une transformation radicale de ses missions avec notamment à partir du 1^{er} janvier 2025 l'inscription obligatoire de bénéficiaires du RSA. Derrière une apparente volonté d'efficacité, la réforme pose de nombreuses questions sur le désengagement de l'état et les nécessaires moyens à allouer pour permettre un service public digne de ce nom. Ce désengagement se traduit essentiellement par l'engagement auquel l'Unedic est désormais assujettie à savoir :

- Augmenter sa contribution de 11 à 13%,
- Prélever 2 milliards supplémentaires sur les excédents

2024,

Ainsi, le retrait de l'état des financements publics doit s'attacher pour compenser ces pertes à une rationalisation excessive de coûts qui passeront par la suppression d'une partie de nos ressources préconisée par l'IGAS :

- En juillet, le conseil d'administration de France Travail votait le principe d'une ponction de 2900 ETP d'ici 2027, soit en réalité près de 3500 postes.
- La saignée débutera dès 2025 avec la suppression de 500 postes !

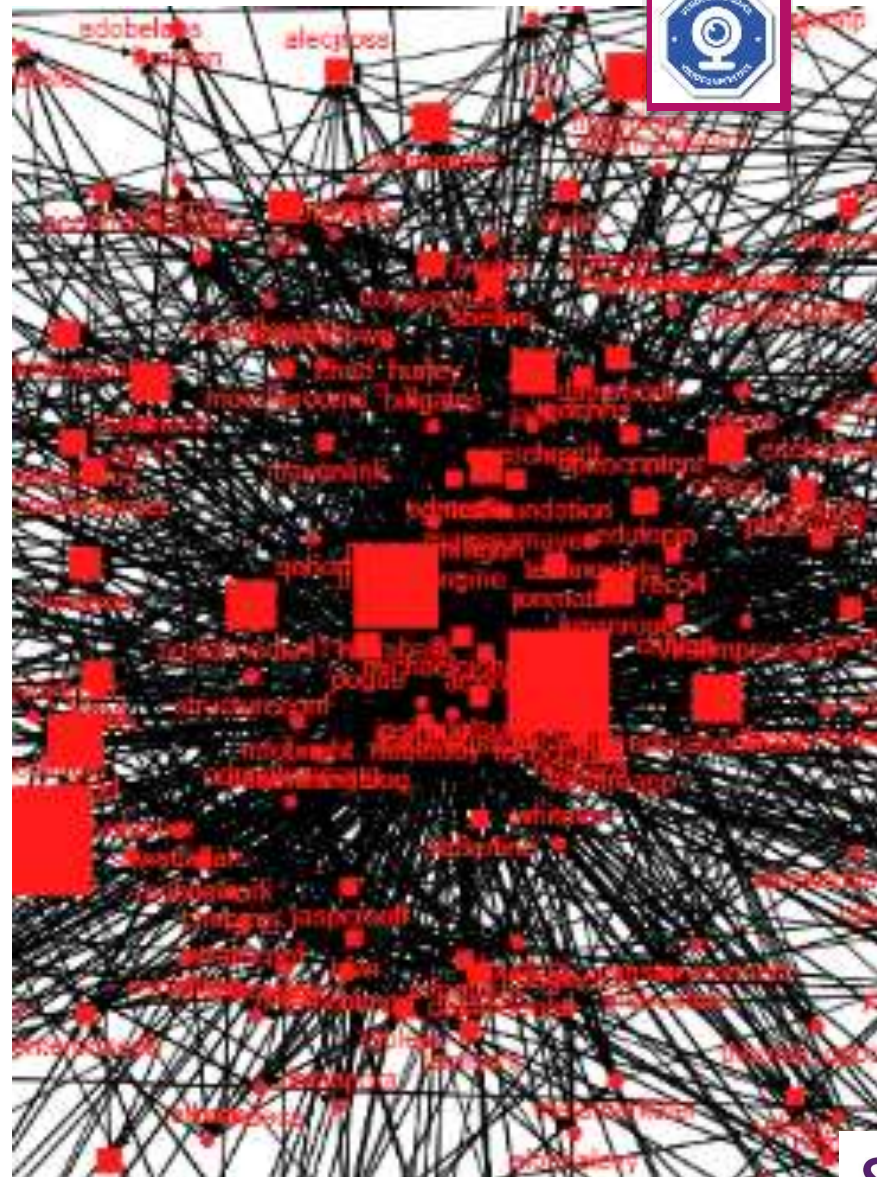


Comment faire face à l'explosion des inscriptions ?

Vous l'aurez compris, cette vaste réforme passe par la mobilisation de outils numériques nécessaires à sa mise en œuvre. Ainsi, demain le S.I devra assurer l'inscription des usagers et notamment celles des BRSA. Cependant, il est fort à parier que nous ferons les frais de défaillances dans la transmission de données partagées (CAF, MSA...). Au-delà des conséquences néfastes sur ce traitement de masse pour les demandeurs d'emploi, il en va aussi et surtout de l'évolution de nos organisations internes et nos conditions de travail déjà mise à rude épreuve.

Ainsi, la loi "Plein Emploi" va fatalement entrainer une augmentation significative de la charge de travail. Jeunes en Mission locale et BRSA seront systématiquement inscrits avec un delta de 58% à compenser par rapport aux inscrits actuels, soit 1,5 millions de personnes à intégrer dont près d'1/3 passeront par nos services en 2025 !

Gérer ces flux supplémentaires relève du défi à haut risque sans compter toutes les interventions humaines qui seront nécessaires sur les dossiers relevant de dysfonctionnements liés aux échecs de l'automatisation. Il est à craindre que ces impacts se traduisent par une hausse de l'absentéisme conséquence directe de la deterioration de nos conditions de travail d'un personnel souvent sous pressions sans compter les conséquences directes sur nos accueils !



PROCHE,
ACTIF,
humain !

S
A
D
Z

Quels risques pour nos personnels ?

La mise en oeuvre de la réforme s'accompagne d'une flopée de mesures visant à optimiser les effets attendus en termes de retours à l'emploi.

Outre le fait qu'il est attendu de faire du " sur mesure de masse", la loi introduit un peu plus encore la notion de devoirs. Ainsi, le triplement des contrôles de la recherche d'emploi dans un contexte où la dynamique du marché de l'emploi connaît depuis septembre un essoufflement sensible peut nous faire redouter des situations tendues en situation d'accueil et / ou de réception.

D'autre part, il faut aussi rappeler la mise en oeuvre du fameux : « **Contrat d'engagement réciproque** » qui sera généralisé dès 2025. Son objectif imposera la réalisation d'actions d'insertion sociale et professionnelle hebdomadaire.

Outre le fait que la surcharge de travail se traduira par une dépréciation de nos conditions de travail. Nous ne pouvons rester aveugle à la gestion des conflits relative aux sanctions qui découleront du non-respect des engagements réciproques. Cette situation ne fera que renforcer le climat de malaise et d'insécurité que nous vivons sur nos accueils.

Enfin, les conditions d'exercice de nos missions seront rendues plus difficile encore alors même que notre direction n'est plus en mesure d'assurer la pérennité de nos ressources, le maintien de nos moyens et cela sans compensation salariale pour motiver des troupes dont la perte de sens détruit chaque jour un peu plus notre engagement collectif et individuel.



Pourquoi les DSC SNAP ont-ils voté trois expertises ?

La mise en oeuvre de la réforme nécessite une vision précise et globale des situations présentées par la direction : charges, moyens, calendrier objectif des déploiements, impacts organisationnels, sociaux & budgétaires...

Les DSC SNAP, via un vote majoritaire au CSEC ont fait appel à des experts en capacité d'identifier les risques et les enjeux engendrés par la mise en oeuvre de la loi "Plein emploi" sur les activités dévolues à France Travail.

D'autre part, il faut aussi rappeler la mise en oeuvre du fameux : « **Contrat d'engagement réciproque** » qui sera généralisé dès 2025. Son objectif imposera la réalisation d'actions d'insertion sociale et professionnelle hebdomadaire.

Outre le fait que la surcharge de travail se traduira par une dépréciation de nos conditions de travail. Nous ne pouvons rester aveugle à la gestion des conflits relative aux sanctions qui découleront du non-respect des engagements réciproques. Cette situation ne fera que renforcer le climat de malaise et d'insécurité que nous vivons sur nos accueils.

Enfin, les conditions d'exercice de nos missions seront rendues plus difficile encore alors même que notre direction n'est plus en mesure d'assurer la pérennité de nos ressources, le maintien de nos moyens et cela sans compensation salariale pour motiver des troupes dont la perte de sens détruit chaque jour un peu plus notre engagement collectif et individuel.



Appel à la mobilisation, pourquoi ?

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Faute de moyens suffisants, beaucoup d'expérimentations et de projets sont l'opportunité de développer des outils sur la base de l'Intelligence Artificielle qui supplée l'action du conseiller : Chat FT, MATCH FT, etc.

Tout cela conduit à des pseudos gains de productivité évalués à hauteur de 2900 ETP validés par le Conseil d'Administration FT, ce sont donc des postes de conseillers en moins !!!!

EXTERNALISATION

L'absence de renfort à hauteur des besoins de France Travail pour concrétiser les transformations inhérentes à la Loi Plein emploi aboutit directement à l'externalisation d'activités pour pallier l'insuffisance capacitaire interne. L'externalisation consiste à confier à des opérateurs privés des pans d'activité de notre institution.

Il s'agit en fait de délester France Travail de publics ayant un projet défini et réaliste pouvant revenir à l'emploi de manière autonome (ex : prestation Agil'cadres). Des millions d'euros versés à des opérateurs privés de placement (c'est bien cher payé pour des personnes qui n'ont que très peu de besoins) qui se traduisent là encore par des ETP soient disant dégagés grâce à cette externalisation (ex : estimation de 300 à 400 ETP dégagés avec Agil'cadres) !

L'Etat affiche des ambitions sans tenir compte des capacités de France Travail. Pire, il réduit la voilure par la réduction de postes à hauteur de 500 ETPT.



Appel à la mobilisation, pourquoi ?

DES PERSONNELS SOUS TENSION, SURSOLLICITE POUR CONCRETISER LES TRANSFORMATIONS SANS AUCUNE RECONNAISSANCE...

Alors que plus que jamais, tous les agents font des efforts considérables pour mener de front les activités classiques de France Travail mais également pour mettre en place les différentes transformations et tester tous les projets à déployer sans moyens ou effectifs supplémentaires, les tutelles n'ont toujours pas accepté d'augmenter les salaires à France Travail.

Les négociations nationales pour une augmentation générale des salaires sont à l'arrêt depuis des mois, la DG n'ayant pas reçu l'autorisation des tutelles pour mettre en place une mesure d'augmentation générale des salaires permettant à la fois de préserver le pouvoir d'achat des agents mais également de garantir la compétitivité de nos emplois.

De plus en plus de collègues ne parviennent pas à accéder au logement sur certains territoires et le dispositif Action Logement reste impuissant face à ces situations.

Le DG avait obtenu un engagement du précédent gouvernement pour une augmentation au 1^{er} janvier 2025 et la dissolution de l'assemblée nationale a rebattu les cartes.

Plus d'investissement, plus d'efforts, sans revalorisation des salaires dans un contexte inflationniste est inacceptable !



Appel à la mobilisation, pourquoi ?

Faire grève le 5 décembre 2024 ne servira à rien car le projet de Loi de finances 2025 passera avec le 49.3 et que les parlementaires n'auront pas leur mot à dire. La grève sera plus efficace en janvier 2025.

Le combat sur les moyens et les effectifs est central et la mobilisation du personnel permettra de faire entendre à nos tutelles et au gouvernement :

- qu'il n'est pas possible de se payer sur la bête FT sans dommages collatéraux.
- que les ambitions doivent être réajustées faute de moyens et d'effectifs suffisants pour les mener
- qu'il faut remettre à l'ordre du jour l'augmentation générale des salaires à FT !

Non, il n'est pas inutile de se mobiliser dès le **5 DECEMBRE 2024** et ne pas le faire, c'est donner un blanc-seing à nos tutelles et au gouvernement pour dépecer la bête et la déplumer jusqu'à la dernière plume !



Signez et faite signer la pétition !

Flashez le Q.R code

Ou

Utilisez le lien suivant :

<https://chnng.it/YyDMns98Q8>



Quels Résultats ?

Augmentation générale des salaires pour les agents de droit privé.

Consciente de l'engagement de chacun pour améliorer nos services aux personnes en recherche d'emploi et aux employeurs, et dans le contexte particulier de cette fin d'année 2024, la Direction générale vient d'obtenir l'accord de nos tutelles pour une augmentation générale des salaires des agents de droit privé équivalent à 1,75%.

Cette mesure prendra effet au 1^{er} janvier 2025.

Pour les agents de droit public, à la suite de la concertation avec les organisations syndicales, la Direction générale s'engage à poursuivre les discussions auprès des ministères compétents en vue d'une évolution de la grille indiciaire en 2025.

Les échanges sur les salaires reprendront en 2025 avec les organisations syndicales.



Signez et faites signer la pétition !

Flashez le Q.R code

Ou

Utilisez le lien suivant :

<https://chnng.it/YyDMns98Q8>



Classification et Grilles indiciaires ?

Depuis mai 2024 dans le cadre de notre quête d'augmentation du pouvoir d'achat, le SNAP a convaincu la direction de la nécessité de lancer des réunions de concertation dans le but de faire évoluer à la fois notre grille de classification pour les personnels de droit Privé tout comme ceux de droit Public au travers d'une évolution de leur grille indiciaire.

Suite à ces premiers échanges une réunion spécifique s'ouvrira la semaine prochaine dans l'attente de la confirmation du calendrier social sur le sujet.

Le SNAP de son côté revendique les propositions suivantes :

Droits Privé

- la suppression des bas niveaux,
- Révision des accélérateurs de carrières qui ne fonctionnent pas,
- L'instauration de passerelles métiers sans passer par les fonctions managériales.
- La nécessité de faire évoluer le 0,8 % de l'enveloppe en le passant à 1% de notre masse salariale pour favoriser le processus des promotions.

Droit Public

Le SNAP soutiendra la direction dans sa volonté de disposer d'un accord préalable concernant la suppression de la carrière exceptionnelle et son intégration dans la carrière normale, dans un souci de simplification des grilles et d'évolution sous condition

A suivre... puisque Sophie intègre la délégation SNAP qui siègera en Avril 2025.



Echanges Seniors ?

Face à l'allongement du temps de travail et à l'augmentation de la pénibilité associée à une charge mentale qu'engendre les transformations de nos métiers et de nos activités, la direction souhaite ouvrir un cycle d'échanges sur le sujet...

Une première réunion avait été programmé début décembre. Cette, dernière vient d'être annulée !

Pour autant, le SNAP travaille sur ce sujet depuis quelques mois déjà s'inspirant notamment des pratiques développées dans les sociales démocraties du nord de l'Europe. Et même si il est évident que le patronat considère rarement la terminologie liée à l'âge comme directement applicable à l'entreprise, il n'en demeure pas moins que le vieillissement de actifs dans l'entreprise est synonyme d'une prolifération de valeurs « douces ».

Pour une politique de vieillissement des actifs dans l'entreprise :

Le SNAP propose de porter à la négociation :

- le couplage et l'extension de dispositifs existants (retraite progressive),
- des droits supplémentaires à la formation,
- le déplafonnement du CET,
- la promotion du bien être au travail et son évaluation,
- la valorisation financière tout au long de la carrière,
- l'augmentation du temps de congé...

Autant de propositions que nous défendrons face à la direction.



Management ?

A quand une décentralisation des décisions, à plus d'autonomie et à un véritable travail en équipe...

- Erreur de casting !

Les managers français sont généralement perçus par leurs voisins européens comme autoritaires et tyranniques. Leurs équipes rapportent fréquemment les difficultés qu'elles rencontrent et plus encore à faire accepter leurs propositions. Seuls 17% des salariés français s'estiment consultés et entendus. Seulement 51% des salariés français pensent pouvoir influencer sur les décisions importantes, contre 85% dans les pays scandinaves ! Issus de la filière "experts" la plupart d'entre eux considèrent majoritairement leurs collaborateurs comme des exécutants et peinent à déléguer et à faire confiance.

- Une autorité managériale devenue plus brutale...

Face à une baisse des moyens qui conduit le productif à travailler dans de mauvaises conditions, un Lean management toujours présent, le poids des indicateurs couplés à l'atteinte des résultats... la place laissée au dialogue s'amenuise.

- Crise du management, de l'entreprise, voir des deux :

La difficulté réside essentiellement dans notre capacité à différencier la politique de l'établissement de celle appliquée par le management sur le terrain. Soumis à de multiples pressions, à des objectifs irréalistes, dans des délais trop contraints avec des changements trop fréquents d'orientation et d'organisation, le management a tendance à se replier sur lui-même !

- En finir avec le système pyramidal :

Décentraliser les décisions, créer de la souplesse dans nos organisations, valoriser l'autonomie et imaginer de nouveaux modes de recrutements et d'identification des compétences basés sur le quotient émotionnel.

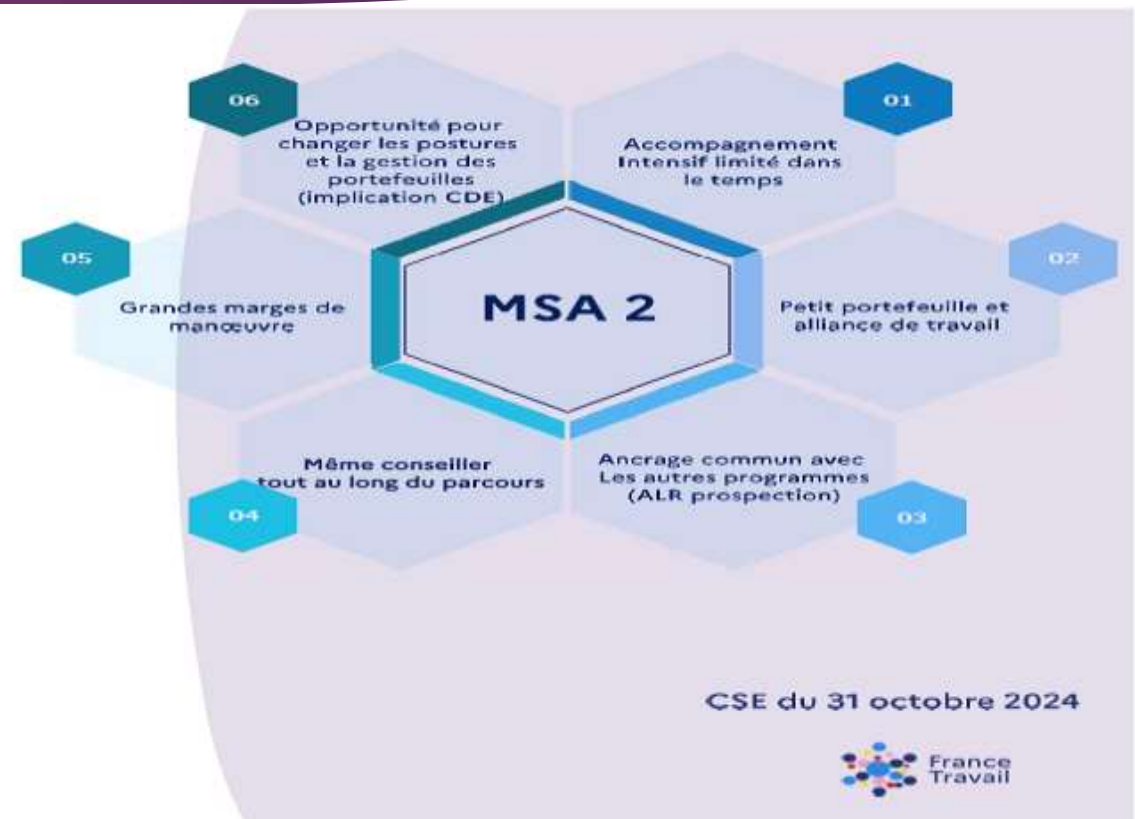




Retour sur les X.P en région : MSA

Principaux enseignements

Retours positifs des équipes



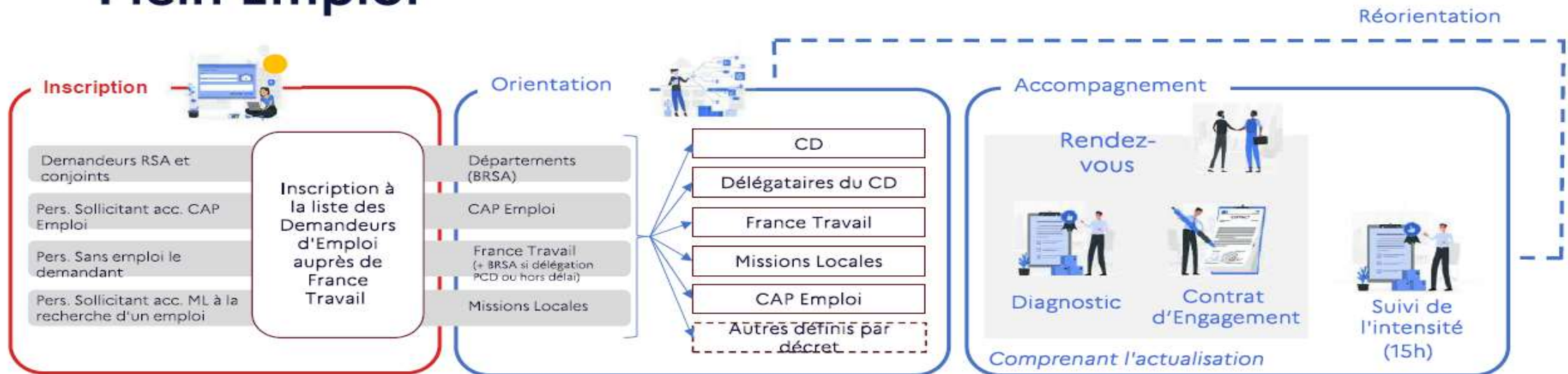
Plusieurs issues sont possibles après l'évaluation des résultats de cette expérimentation : choisir 1 de ces 2 modèles, n'en retenir aucun, mettre en œuvre une version hybride.



Le nouveau processus d'inscription...

L'évolution du processus d'inscription avec un élargissement des publics inscrits à France Travail (et la fin des ESI en corollaire) répond aux dispositions de la Loi « Plein Emploi » et au principe du « dites-le nous une fois pour toute quel que soit l'opérateur ».

Le processus d'inscription, d'orientation et d'accompagnement FT intégrant les exigences Loi Plein Emploi

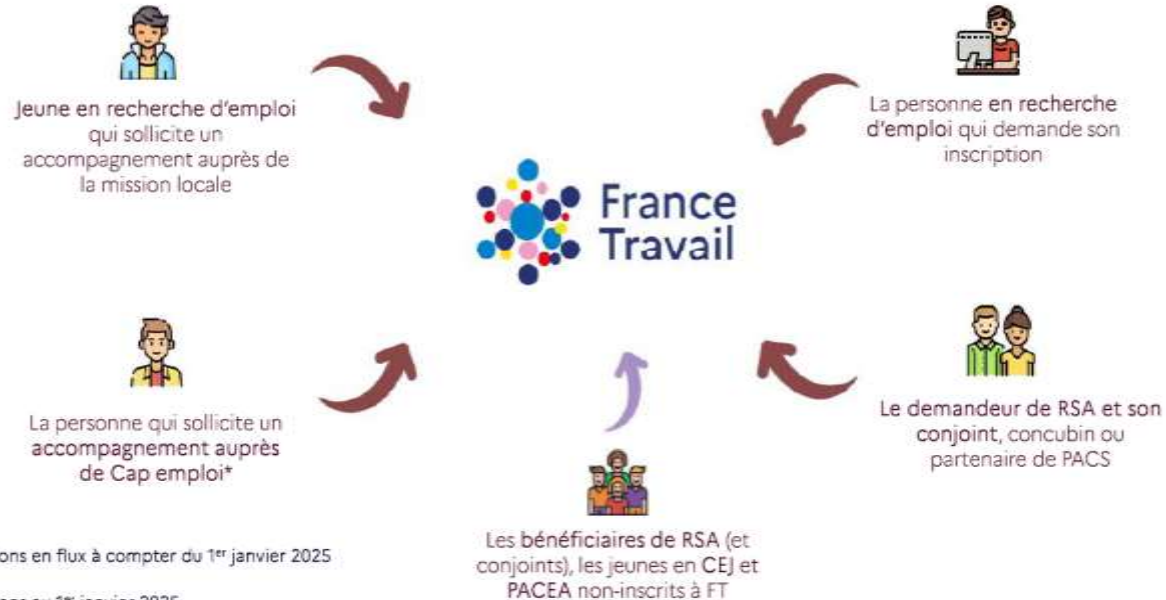




Le nouveau processus d'inscription.

Les populations concernées par l'inscription

La Loi pour le Plein emploi élargie la notion de demandeur d'emploi au 1^{er} janvier 2025 : inscription de toute personne en recherche d'emploi ou ayant besoin d'un accompagnement



L'inscription sur le flux aura pour point de départ le site internet de France Travail avec, à partir d'avril prochain, un script adapté et une DAL simplifiée.

L'inscription en automatique sera permise via le croisement des fichiers et des données émanant des Conseils départementaux, des missions locales et des Cap Emploi.

Concernant l'actualisation, de nouvelles catégories vont être créées : la catégorie 9 pour les Jeunes, la catégorie 10 pour les ARSA (Allocataires du RSA). L'actualisation sera hybride selon que ces publics soient, ou non, indemnisés par France Travail.

Une fois inscrit, le DE devra être orienté via un court entretien : dans ce cadre-ci, l'orientation doit être comprise comme permettant de déterminer la structure référente de l'accompagnement et non comme étant l'orientation professionnelle au sens métier. La Direction précise qu'un travail est en cours pour calibrer la durée de cet entretien d'orientation : à titre d'exemple, dans les Régions Centre ou Grand Est, la durée prévue est de 15 minutes.

Selon leurs niveaux de qualification, leurs aspirations, leurs freins, ...ces nouveaux publics (BRSA, BOE, Jeunes) seront orientés vers la structure idoine puis positionnés, en conséquence, dans un parcours social, socio professionnel, professionnel.

Afin de déterminer le parcours le plus pertinent, un diagnostic de situation sera mis en œuvre. Il s'agit du 1^{er} acte de l'accompagnement. Ce diagnostic, global et à 360°, se veut itératif et co-construit avec l'ensemble des acteurs.

De ce diagnostic découle la détermination du plan d'actions associés et le démarrage effectif de l'accompagnement.

*principalement les personnes licenciées après avoir été accompagnées dans l'emploi par un conseiller cap emploi, étant entendu que depuis le rapprochement Pole emploi / cap emploi, les DEBOE comme tout DE sont accueillis en agence France Travail, dans les teams handicap composées de conseillers France travail à dominante handicap et de conseillers cap emploi.



Pourquoi les élus CSE attaque la direction en référé ?



Le CSE Occitanie demande à la Direction à être consulté sur ce processus. La Direction refuse arguant que la déclinaison de ce processus est identique quel que soit l'établissement et propose un complément d'information avant la fin de l'année.

Le Secrétaire du CSE donne lecture de la résolution suivante : « *Le CSE, réuni, le 31 octobre 2024 sur le point IV à l'ordre du jour, constate que le projet d'évolution du processus d'inscription au contrat d'engagement présenté pour simple information implique des mesures d'adaptation au sens de l'article L 2316-20 du Code du travail. En conséquence, le CSE :*

- *DEMANDE l'ouverture d'une information/consultation du CSE sur lesdites mesures au périmètre de l'établissement OCCITANIE,*
- *DECIDE d'ores et déjà, pour le cas où la direction passerait outre la présente délibération, de mandater son Secrétaire pour engager en son nom toute action, en ce compris judiciaire, afin d'obtenir l'ouverture de cette consultation et de sanctionner l'entrave portée au fonctionnement régulier du CSE »*

Cette résolution a été mise au vote et a été adoptée à une large majorité des élus.

Le SNAP Occitanie a voté pour cette résolution considérant le fort impact de ce projet et le faible niveau d'information à la maille la plus fine pour les sites, les ELD et les conseillers.



Situation globale des troupes...



- ▶ Les dysfonctionnements informatiques récurrents et l'obsolescence de certains matériels qui sont autant d'irritants importants. La Direction signale que le SI France Travail est de plus en plus riche et complexe ce qui induit, naturellement, plus d'incidents.
- ▶ La vigilance sur la charge d'activité afin de ne pas télescoper les plans d'actions pour les agences concernées par l'expérimentation MSA.
- ▶ La taille des portefeuilles, la charge d'activité et l'épuisement des équipes notamment indemnisation en lien également avec l'anticipation des départs à la retraite.
- ▶ Le nombre excessif de canaux de communication qui complexifie les processus et rend difficile la gestion des priorités.
- ▶ La nécessité de redéfinir le cadre de compétences des intervenants à l'accueil, plus particulièrement les VSC et les agents en contrat PEC.
- ▶ La communication claire que la Direction doit à ses équipes sur les transformations à venir de France Travail afin de lever les interrogations et les craintes.
- ▶ La question de la rémunération qui reste peu abordée de manière satisfaisante et qui est source de frustrations, à fortiori dans un contexte de surcharge de travail.

(Source : Synthèse de visites d'inspection au 06 novembre 2024)



Prime d'intéressement...



Intéressement

Commission de suivi 2024 du 27 Novembre 2024

La prime d'intéressement 2024!

Bonne Nouvelle !

- Alors qu'au 30 Juin, seuls 3,5 % des agents avaient atteints la cible de participation à 1 des 5 modules RSE, la tendance s'est radicalement inversée.
- Sans encore posséder l'intégralité des résultats, le SNAP vous annonce que la totalité de nos 5 indicateurs en région: opérationnels, sociétal & RSE sont atteints !
- Cette réalisation doit permettre concernant la région Occitanie au versement en mars 2025 du montant maximum de la prime pour 2024.



A.S.C – Quoi de neuf ?



Activités En cours & à venir :

• Location Mer ou Montagne :

- 3 destinations dans les Pyrénées,
- 3 dans les Alpes,
- 1 dans le Puy de Dôme,
- 3 en bord de mer.

• Colonies de printemps :

- Costa Brava, pays Basque, Hérault, Ile de Ré, Dordogne, Ariège, Corse, Var, Ardèche, Hautes-Alpes & Aveyron

• Voyage Cyclo Tour :

- Un voyage de 4 jours / 3 nuits en pension complète à la découverte des châteaux de la Loire à vélo.

• Cité de l'Espace :

- Une rallonge sera débloquée devant le franc succès de cette prestation.

• Puy du Fou :

- La mise en ligne a été réalisée le 28/11.

• Billeterie Cinema :

- Ouverte depuis le 21/11.



A.S.C – Quoi de neuf ?



Reliquat 2024 :

- ❖ Versement d'un reliquat à hauteur de **90 €** par agent présent au **31/12/23**, afin de sécuriser un fond de roulement du budget CSE à hauteur de 5% et éviter ainsi les potentiels retards de délivrance des prestations futures.
- ❖ L'utilisation de ce reliquat se fera par le biais de l'ensemble des cartes dématérialisées.
- ❖ Les agents qui n'auront pas réalisé leur choix entre les différentes options, se verront attribués des chèques vacances papier.



CFE2S – Programmation 2025 (rappel)...



- ❖ La programmation de nos CFE2S version 2025 a été diffusé **S40** en avance de phase auprès de nos adhérents.
- ❖ Une seconde a été diffusée à l'ensemble de nos abonnés **S43**.
- ❖ **756** personnes se sont déjà positionnées pour l'année 2025 via nos fichiers **FORMS**.
- ❖ Toutes les demandes **CFE2S / H.Q** sont en cours de **traitement**.
- ❖ En clair, soyez vigilant quant aux retours que le **SNAP** vous adresse pour que **vos dépôts H.Q** puissent être validés conformément à la législation !

Nos Aides & Mesures...

❖ Les Services, les mesures, les aides...

- ✓ PREFON,
- ✓ Prime d'activité,
- ✓ CESU,
- ✓ Action Logement,
- ✓ Médaille du travail,
- ✓ Aides sociales d'Humanis,
- ✓ Etc...

Les liens vous seront adressés individuellement sur demande après la réunion.



Pourquoi SOLUCIA ?

- ❖ **Gratuit pour les adhérents du SNAP**, ce nouveau service, proposé en partenariat avec un réseau de 70 commissaires de justice, vous permet d'agir sur le moment pour faire valoir vos droits plus facilement par la suite.
- ❖ Grâce au « **SMARTPREUVE** » de SOLUCIA, collectez rapidement des preuves juridiques, dès que vous en avez besoin pour anticiper un risque ou prouver votre bonne foi.
- ❖ La newsletter de SOLUCIA, J'ai le DROIT de savoir !



OFFERT PAR LE SNAP

SOLUCIA
SERVICE & PROTECTION JUR.

**NOUVEAU SERVICE
AUX ADHERENTS DU SNAP
SOLUCIA SPJ - SERVICE +**

Toujours inclus dans notre protection juridique, un nouveau service

« **LE SMARTPREUVE** »

Collectez rapidement des preuves juridiques, dès que vous en avez besoin pour anticiper un risque ou prouver votre bonne foi !

Gratuit pour les adhérents du SNAP, ce nouveau service, proposé en partenariat avec un réseau de 70 commissaires de justice, vous permet d'agir sur le moment pour faire valoir vos droits plus facilement par la suite.

SIMPLE COMME UN COUP DE FIL !

Contactez Solucia SPJ qui vous donnera un crédit Smartpreuve au cas par cas.

Ensuite, prenez des photos ou des vidéos depuis votre Smartphone depuis l'application Web Smartpreuve. Elles seront fiables et sécurisées car elles seront horodatées, géolocalisées et ancrées dans la blockchain.

Vous recevez sous 24 H une attestation de dépôt remise par un Commissaire de Justice.

Pour en savoir plus, **SCANNEZ-MOI**



PROCHE,
ACTIF,
humain !

**S
A
D
Z**

Le calendrier de nos prochaines réunions.

❖ Informations syndicales de Proximité:

- **HERAULT – Vendredi 7 Fév. 2025.**
A Vendargues – Salle Tessier.
- **TARN & GARONNE – Vendredi 7 Fév. 2025.**
A Montauban.
- **GARD – Mardi 11 Février 2025.**
A Manduel.



Le calendrier de nos prochaines réunions.

❖ Réunions Trimestrielles à venir :

- **Lundi 17 Mars 2025.**
En Visio.
- **Mardi 18 mars 2025.**
A Balma – Chalet des Moissons.
- **Vendredi 14 Mars 2025.**
A Vendargues – Salle Armingué.



Merci de votre attention...

- ▶ Et merci encore pour votre confiance.
 - ▶ Retrouvez tous nos contenus et informations diverses dans l'espace adhérent de notre site :
- ▶ <https://www.snap-francetravail.fr>

Bon appétit et surtout passez de très bonnes fêtes de fin d'année !

