

## Accord relatif au recrutement et au maintien dans l'emploi des seniors au sein de Pôle emploi.

### PREAMBULE

Les parties conviennent, en application de la loi pour le financement de la sécurité sociale 2009 du 17 décembre 2008, de mettre en place un dispositif négocié de gestion active des âges permettant de garantir l'intégration des agents à chacun des âges de la vie professionnelle dans la politique des ressources humaines de Pôle emploi. Ce dispositif s'applique dans les mêmes conditions aux agents de droit public et de droit privé.

Dans ce cadre, les parties conviennent de définir une politique « seniors » assortie d'objectifs identifiés tout en veillant à assurer son articulation avec la politique globale de l'emploi au sein de Pôle emploi, intégrant l'ensemble des agents dans la perspective de trajectoires professionnelles et personnelles d'évolution dynamiques.

La place des personnels dits « seniors » de Pôle emploi, correspondant à des notions d'âge qu'il convient de faire varier en fonction de la nature des sujets traités, passe par la reconnaissance de leur expérience et par celle de la richesse d'une double culture professionnelle des salariés de Pôle emploi. Par la transmission de savoirs qu'ils peuvent assurer, les seniors constituent des passeurs de sens sur l'activité professionnelle et peuvent jouer un rôle de régulation des collectifs et contribuant ainsi, dans une certaine mesure, à la prévention des risques psychosociaux.

A ce titre, les parties conviennent notamment de favoriser le développement de l'activité professionnelle des agents âgés de 50 ans et plus, et notamment le maintien et l'évolution professionnelle dans l'emploi, de mobiliser et de valoriser les compétences des seniors par la transmission des savoirs, et enfin d'améliorer leurs conditions de travail et leur protection au regard des risques psycho-sociaux.

Les parties réaffirment leur volonté d'inscrire les dispositions du présent accord dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires existantes en matière d'âge de départ à la retraite, des mesures relatives au cumul emploi/ retraite ainsi que celles afférentes au dispositif de retraite progressive de la Sécurité Sociale. Les parties rappellent notamment que la possibilité, pour tout salarié qui le souhaite de partir à la retraite à l'âge de 60 ans, est un droit. Dans le même ordre d'idée, Pôle emploi ne fixe aucun âge limite pour être recruté au sein de ses services.

Les parties signataires s'entendent sur le fait que les objectifs définis dans le présent accord constituent des résultats à atteindre, selon un calendrier à définir en commun, et dans le cadre de moyens appropriés. C'est, en effet, autour de l'analyse des résultats de mise en œuvre par rapport aux objectifs partagés et dans la durée que peuvent se mesurer la pertinence des choix effectués, des actions engagées et des correctifs à apporter. Les indicateurs seront sexués.

## Article 1 : ETAT DES LIEUX au 30 septembre 2009

Les données actualisées et incluant la répartition hommes/femmes au 31 décembre 2009 seront transmises aux membres de la commission de suivi au cours du premier trimestre 2010

Un état des lieux est fourni à l'appui du présent accord portant sur

- Pyramide des âges des agents
- Effectif en pourcentage de l'effectif par établissement
- Effectif réparti par tranche d'ancienneté en pourcentage de l'effectif par établissement
- Effectif réparti par tranche d'âge en pourcentage de l'effectif par établissement
- Effectif réparti par tranche d'âge et par type de contrat
- Effectif réparti par niveau de responsabilité
- Effectif réparti par fonction (support/production)
- Effectif réparti par temps de travail
- Recrutements des agents de droit public en 2008 par nature de contrat et par tranche d'âge
- Recrutements des agents de droit privé en 2008 par nature de contrat et par tranche d'âge
- Départs en 2008 par type de départs (retraite, licenciement, fin de CDD etc.)

De l'étude de ces éléments, au 30 septembre 2009, il ressort notamment que les agents de 45 ans et plus (analyse réalisée hors population des cadres dirigeants) constituent 40% de l'effectif total de Pôle emploi et les agents de 50 ans et plus représentent 26% de l'effectif total de Pôle emploi.

## Article 2 : RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES AGENTS SENIORS

Pôle emploi développe et généralise des méthodes de recrutement favorables à l'égalité des chances et à la diversité des âges : portail de CV anonyme, mise en situation professionnelle. Ces actions s'inscrivent dans les pratiques de recrutement au sein de Pôle emploi en rappelant que le recrutement en contrat à durée indéterminée reste le mode normal de recrutement.

### *Indicateur :*

Un bilan des recrutements de salariés de plus de 50 ans (hommes / femmes et répartition par niveau de qualification sera présenté annuellement et une étude de l'adéquation des moyens de recrutement à cet objectif.

Le principe du maintien et de l'évolution dans l'emploi des agents dits « seniors » est réaffirmé dans la mesure où cette option correspond au choix de l'agent.

Afin de favoriser la reconversion des salariés seniors, la pluralité et la diversité dans les équipes, Pôle emploi proposera des contrats de professionnalisation, selon les dispositions de l'accord sur la formation professionnelle, à des demandeurs d'emploi âgés de 57 ans et plus afin de participer à l'effort de réinsertion de ces personnes dans le monde du travail .

Par ailleurs, une attention spécifique sera accordée aux candidats âgés de plus de 50 ans pouvant bénéficier d'un contrat aidé ou d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée et à temps plein.

### **Objectif :**

Compte tenu des départs naturels à la retraite, l'objectif poursuivi est de maintenir le taux d'emploi des agents âgés de 55 ans et plus au niveau actuel en pourcentage de l'effectif total de

Pôle emploi tout en veillant à ce que les salariés concernés poursuivent leur carrière dans de bonnes conditions de travail et de santé.

Chaque établissement veillera à atteindre cet objectif au regard de ses effectifs. La DGA-RH apportera son concours aux établissements pour l'atteinte de cet objectif par la mise en place de cas échéant d'un service d'appui spécifique.

**Indicateur de suivi :**

Nombre d'agents âgés de 55 ans et plus (hommes / femmes) rapporté à l'effectif total (toutes catégories confondues).

**Article 3 : DISPOSITIF D'ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES**

Afin de garantir des opportunités de développement individuel sans préjudice de l'âge, les parties considèrent qu'il est nécessaire de donner aux agents concernés la possibilité de préciser leurs aspirations dès l'âge de 45 ans et de définir, le cas échéant, un projet professionnel de deuxième partie de carrière.

**Le bilan professionnel individualisé de carrière**

L'agent senior peut bénéficier d'un bilan professionnel de carrière, à partir de 45 ans ou à partir d'une ancienneté de 20 ans comprenant les périodes d'activités ou assimilées dans Pôle emploi auxquelles s'ajoute l'ancienneté acquise, le cas échéant dans l'Assurance Chômage et l'ANPE.

Ce bilan peut faire suite à un bilan de compétences à la demande de l'agent. Il se réalise au cours d'un entretien dit « de deuxième partie de carrière », à la demande de l'agent qui disposera d'un support à cet effet. La préparation et l'entretien sont réalisés sur le temps de travail.

Ce bilan est ouvert aux agents concernés avec une périodicité de trois ans.

Cet entretien, distinct de l'entretien professionnel annuel, est conduit par un « gestionnaire de carrière ». Il est destiné à permettre à l'agent de préparer sa deuxième partie de vie professionnelle. Il a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de Pôle emploi.

Ce bilan professionnel, permet l'élaboration d'un plan d'action individuel adapté et partagé pouvant notamment comprendre la mise en œuvre d'actions de formation, de perfectionnement dans la fonction occupée, d'évolution professionnelle et de mobilité, et le cas échéant de reconversion professionnelle.

L'employeur s'engage à informer chaque agent par écrit de cette possibilité trois mois avant son anniversaire de 45 ans.

Par ailleurs, dans le cadre d'un bilan de compétences, Pôle emploi fournira, à l'agent concerné, les modalités pratiques de réalisation : noms des prestataires pour un choix individuel, personnes ressources au sein de la RH pour aider au montage du dossier et à son suivi administratif. Le bilan de compétences qu'il soit à l'initiative de l'agent ou de Pôle emploi, sera effectué sur le temps de travail et pris en charge dans le cadre du plan de formation.

**Objectif :**

DN  
ce W HPY W

Réaliser 1000 entretiens de deuxième partie de carrière par an sur la durée de vie du présent l'accord.

#### **Indicateur de suivi**

Nombre d'agents seniors (hommes / femmes) ayant bénéficié d'un bilan de compétences rapporté au nombre d'agents par classe d'âge et par sexe et par niveau de qualification en ayant exprimé la demande.

Nombre d'agents seniors (hommes / femmes) ayant bénéficié d'un entretien professionnel de deuxième partie de carrière rapporté au nombre d'agents par classe d'âge, par sexe et par niveau de qualification en ayant exprimé la demande.

Nombre de plans d'actions partagés et construits avec les salariés.

#### **Article 4 : AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE**

L'organisation des activités doit prendre en compte l'évolution des connaissances ainsi que les données médicales et psycho-sociales liées au vieillissement de la population et aux modalités les plus adaptées de prévention de l'usure professionnelle.

##### **4.1 Poursuivre et adapter les démarches d'amélioration des conditions de travail**

Les plans généraux d'actions relatifs à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques psychosociaux au profit des personnels de Pôle emploi font l'objet d'un suivi particulier en ce qui concerne les agents les plus âgés. La ligne managériale est plus particulièrement sensibilisée sur les conditions de mise en œuvre des actions spécifiques à mener.

Une attention particulière sera portée à l'évitement des situations d'isolement des seniors dans les collectifs de travail.

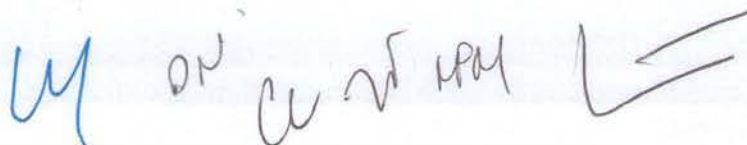
Les CHSCT des établissements sont informés et consultés sur la mise en œuvre de ces plans d'actions et sont de même informés à échéance régulière du bilan des actions concrètes réalisées. La commission spécialisée sur les sujets relatifs au HSCT, issue du CCE, veillera à l'harmonisation nationale d'application de ce dispositif dans ce domaine de l'accord.

##### **4.2 Les adaptations individuelles des postes de travail**

Pôle emploi prendra en compte l'évolution des capacités professionnelles des agents concernés pour assurer le maintien dans l'emploi par une approche individualisée, à l'initiative de l'agent, sur justificatifs médicaux ou signalée par les services de médecine du travail, relayée éventuellement à la demande de l'agent, par les assistants de service social du travail. Dans le cadre de ce processus, il analysera les demandes formulées et proposera des réponses appropriées.

L'agent est destinataire de toutes les informations concernant les mesures proposées pour lesquelles son approbation est requise. A cet effet, une « charte » précisera le droit des agents et la confidentialité des informations échangées.

Ainsi, la ligne managériale et les services RH des établissements concernés, effectuent de concert les adaptations du poste de travail ou du contenu même de l'activité rendus nécessaires suite à ces constats et agissent de manière générale sur l'organisation du travail en veillant notamment à sa stabilité, à celle des horaires, au rythme, à l'intensité et la charge de travail individuelle et collective, ou encore aux déplacements professionnels. La ligne managériale



prendra toutes mesures non seulement pour lutter contre les discriminations constatées mais aussi pour les prévenir, par des actions de sensibilisation de l'encadrement. Elle s'efforcera de revaloriser l'image des agents « seniors » dans l'établissement à la fois à leur niveau en vue de conforter leur estime de soi mais aussi au niveau de l'ensemble des agents de Pôle Emploi en vue de faire jouer tous ses effets à la solidarité intergénérationnelle.

Un suivi régulier de la mise en œuvre de ces actions d'adaptations sera présenté en CHSCT.

**Indicateur de suivi :**

Nombre d'adaptations de postes réalisées et types de celles-ci rapporté au nombre de demandes reçues.

**4.3 Les aménagements individuels du temps de travail**

La possibilité de diminuer le temps de travail, notamment durant les dernières années de la carrière correspond à une attente de certains agents.

Pôle emploi offre la possibilité aux agents âgés de 55 ans et plus de travailler à temps partiel dans les conditions suivantes de quotité de temps partiel et de rémunération correspondante :

- temps partiel 50 % : taux de rémunération 65 %
- temps partiel 60 % : taux de rémunération 75 %
- temps partiel 80 % : taux de rémunération 95%

A ce titre, les demandes émanant de salariés concernés en vue d'une baisse du temps de travail sont accordées de plein droit. En tout état de cause, ce temps partiel, sous quelle que forme que ce soit, ne réduit pas, la mise en œuvre des compétences acquises par le salarié et ne doit pas constituer un frein au développement professionnel.

Pôle emploi fournira à tous les agents qui en font la demande, une simulation financière de l'impact sur leur rémunération de leur demande de temps partiel. Des modalités spécifiques d'organisation du temps partiel (regroupement hebdomadaire, répartition mensuelle, annualisation...) peuvent être mises en place dans les établissements sur demande des intéressés.

Le choix d'une de ces formules effectué par l'agent est réversible chaque année à la date anniversaire de l'obtention du temps partiel. Toutefois, le retour à temps plein intervient sans délai, à la demande de l'intéressé, en cas de motif grave, notamment pour cause de diminution substantielle des revenus du ménage ou du changement de situation familiale.

Les agents de droit public conservent le bénéfice du dispositif de cessation progressive d'activité selon les conditions et modalités qui leur sont applicables, ainsi que les conditions de rémunération spécifique du temps partiel des agents publics, de 6/7èmes de leur rémunération pour un temps partiel à 80 % et de 32/35èmes pour un temps partiel de 90 %.

La compensation en emplois correspondant au temps libéré par le temps partiel est organisée par la direction de l'établissement en fonction des charges de travail des sites et fait l'objet d'une information au comité d'établissement lors de bilans trimestriels.



Par ailleurs, les parties conviennent de rechercher un accord spécifique sur la mise en place d'un Compte Epargne Temps au bénéfice de tous les agents de Pôle Emploi dans le cadre de la négociation de l'organisation et de l'aménagement du temps de travail.

**Indicateur de suivi :** nombre d'agents de plus de 55 ans (hommes / femmes) à temps partiel rapporté au nombre de demandes.  
Nombre d'emplois alloués en compensation du temps libéré.

## **Article 5 : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES, DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION**

La formation contribue à créer les conditions favorables à la poursuite de l'activité professionnelle des agents plus âgés. Elle permet le maintien et le développement des compétences, le renforcement de leur capacité et de leur motivation à s'adapter aux évolutions de leur métier ou encore au changement d'emploi.

Les agents plus âgés bénéficient parfois de moins d'action de formation que les agents plus jeunes, et les méthodes, durées et outils pédagogiques sont parfois peu adaptés à leurs besoins et à leurs caractéristiques.

Ces constats conduisent les parties à inscrire leur action dans le sens d'un développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, en veillant particulièrement aux dernières années d'activité, à adapter les moyens et les cursus pédagogiques, à mieux individualiser les parcours professionnels et à encourager la reconnaissance des acquis de l'expérience.

Notamment, un effort particulier sera réalisé concernant l'adaptation des formations se rapportant à l'acquisition et la maîtrise des nouvelles technologies de l'information et/ou à l'acquisition et la maîtrise des évolutions technologiques des outils de travail.

Les adaptations envisagées, dans ce cadre, feront l'objet d'un suivi par la CPNF et présentées aux comités d'établissements lors de la consultation sur les plans de formation.

### **Développer la formation et la rendre plus attractive**

L'accès à la formation des agents à partir de 45 ans fera l'objet d'un suivi annuel par la commission nationale de suivi au niveau des établissements, tant sur le plan des volumes d'heures réalisées, que de la nature des formations.

Ce suivi, portera en particulier sur l'utilisation du DIF, des contrats ou périodes de professionnalisation, et de la validation des acquis de l'expérience. L'utilisation effective par les agents âgés des droits acquis de DIF sera recherchée et fera l'objet d'un suivi annuel. Les agents peuvent abonder de plein droit, via leurs droits au droit individuel à la formation (DIF), une action de formation professionnelle déterminée lors de l'entretien bilan carrière individualisé.

Le bilan réalisé devra permettre de s'assurer que les agents âgés, accèdent à la formation professionnelle dans des conditions similaires (pourcentages d'agents formés, durée des formations...) aux salariés des autres tranches d'âge.

L'employeur s'engage à mettre en œuvre tous les moyens pour les adaptations des méthodes et outils de formation aux caractéristiques liées à l'âge de l'agent : analyse des durées des stages,

cc LM 25 6 MAM

des supports de formation, recours aux expériences vécues, « tutorat inversé » pour les formations techniques constituées de groupes mélangés juniors/seniors....

**Indicateur de suivi :**

Nombre d'heures, nature des formations des agents seniors par tranche d'âge (hommes / femmes) comparée aux autres catégories d'âge de la population

**Article 6 : AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE**

**Préparation et départ en retraite**

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors et de les accompagner dans leurs démarches de préparation au départ à la retraite, les agents de 58 ans et plus pourront, à leur demande, bénéficier d'un stage de la préparation au départ à la retraite organisé par Pôle emploi pendant le temps de travail des salariés concernés. L'établissement prendra les dispositions pour que chaque agent soit effectivement informé de cette possibilité.

Pour faciliter l'adaptation du retraité à sa nouvelle existence, Pôle emploi réalisera un guide d'accompagnement à la retraite, qui sera remis à disposition de tous les futurs retraités sur Intrapôle.

Les agents seront informés sur :

- les modalités de calcul du montant de la pension de retraite (principe de la reconstitution de carrière) et les possibilités de rachat de trimestres par l'agent ;
- les principaux interlocuteurs : Caisse régionale d'assurance maladie (Cram), AGIRC et ARRCO, IRCANTEC et retraite complémentaires des agents publics.
- la préparation d'une retraite active : information sur la création d'entreprise, le bénévolat, les cumuls emploi retraite...

**Objectif :**

Satisfaire toutes les demandes de stage de « Préparation à la retraite » formulées par les agents concernés.

**Indicateur de suivi**

Nombre d'agents (hommes / femmes) ayant bénéficié du stage « Préparation à la retraite » rapporté au nombre d'agents de 58 ans et +.

**Article 7 : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT**

**7.1 Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.**

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit permettre de capitaliser les compétences des agents, et notamment celles détenues par les seniors.

Elle visera à :

NPM  
ce LM ON 25 7

- généraliser les pratiques de transmission des savoirs et de l'expérience avant les départs à la retraite.
- identifier les compétences clés principalement détenues par des seniors, à transmettre à l'ensemble des agents ;
- recenser les compétences à maintenir ou à développer, et formaliser des modes d'accès à ces savoirs ;
- favoriser l'accès des seniors à des missions ou projets transverses

### 7. 2 Développement d'une activité spécifique dite « d'experts internes »

Pôle emploi étudiera également la possibilité de créer des fonctions d'experts internes dans des domaines spécifiques qui nécessitent de recourir à des agents particulièrement expérimentés parmi les seniors afin d'utiliser et valoriser les compétences et les connaissances acquises. Ces missions réalisées dans les dernières années d'activité professionnelle, conjuguent à la fois l'intérêt de l'entreprise et les attentes des agents, en termes d'autonomie, d'utilisation et de transfert des techniques et des savoirs.

#### Indicateur de suivi :

Nombre d'experts seniors (hommes / femmes et par niveau de qualification) rapportés au nombre total d'experts

### 7. 3 Tutorat et mission de formateur

La transmission du savoir de l'entreprise repose notamment sur la reconnaissance des agents plus âgés dans des fonctions ou des missions de tutorat et de formateur. La mobilisation et l'implication des agents âgés de 50 ans et plus, dans les fonctions de tuteurs et de formateurs, seront renforcées.

Les missions des tuteurs s'effectuent dans le temps de travail et la ligne managériale veillera tout particulièrement à ce que les moyens adaptés soient mis en place pour permettre la réalisation de ces missions.

Pour permettre l'exercice de la fonction tutorale, les agents concernés bénéficieront obligatoirement d'une formation spécifique et les établissements s'engagent à mettre en œuvre les moyens pour assurer la disponibilité nécessaire à l'exercice de leur mission. Cette formation viendra enrichir le passeport formation de l'intéressé.

Afin de favoriser l'efficacité du tutorat, les agents de plus de 50 ans volontaires pour exercer cette mission seront libérés du temps nécessaire, pouvant représenter 10% de leur temps de travail (sur la base d'un temps plein) par agent bénéficiaire du tutorat.

Les activités de tuteur seront prises en compte dans le cadre de l'entretien professionnel d'activités

Une charte du tutorat au sein de Pôle emploi sur les missions et les moyens du tuteur sera concertée dans le cadre de la négociation de l'accord sur la formation professionnelle.

Au-delà du tutorat et pour tirer le meilleur parti des ressources en connaissances et compétences des seniors, les agents concernés seront sollicités pour des formations internes métiers.

**Objectif :**

Former 500 tuteurs seniors sur la durée de l'accord.

**Indicateur de suivi :**

Nombre d'agents âgés de 50 ans et plus (hommes / femmes) tuteurs ou formateurs rapporté au nombre de formateurs et de tuteurs

**Article 8 : COMMUNICATION**

Les actions en faveur de l'emploi et de la motivation des seniors nécessitent un accompagnement et une communication adaptée auprès des différents acteurs dans l'entreprise, notamment, pour remettre en cause les stéréotypes qui peuvent leur être associés.

Pôle emploi mettra en place les moyens et supports adaptés pour assurer la bonne information de tous les agents sur les dispositions de cet accord et leurs modalités de mise en œuvre.

Ces actions de communication doivent tendre vers une reconnaissance des seniors dans l'entreprise sans en faire une catégorie à part.

Ces actions d'information et de sensibilisation valoriseront notamment les atouts des seniors et les apports de la diversité des générations.

**Article 9 : SUIVI DE L'ACCORD**

**9.1 Commission Nationale de suivi**

Une commission nationale de suivi du présent accord composée de deux représentants par organisation syndicale signataire et/ou par organisation syndicale représentative au niveau national, et de représentants de la DGA-RH de Pôle emploi est mise en place. Elle se réunira une fois par semestre sur toute la durée de l'accord et aura pour objectif de suivre l'avancement des actions menées au regard des objectifs fixés.

Elle bénéficiera des éléments actualisés du diagnostic et pourra demander des informations complémentaires au regard des objectifs et indicateurs retenus dans cet accord.

Au vu du bilan présenté, elle proposera, dans les 6 mois précédant le terme du présent accord, des pistes d'amélioration qui seront soumises à la négociation de l'accord suivant.

Cette réunion sera alimentée, dans les quinze jours qui la précéderont, par un rapport élaboré par la DGA-RH faisant le point sur :

- les actions menées
- les conditions d'atteinte des objectifs
- les écarts éventuellement constatés entre les objectifs fixés et les résultats obtenus
- l'analyse de ces écarts, si il y a lieu.

Ce rapport sera également transmis au CCE et à la commission spécifique HSCT issue du CCE.

**9.2 : Durée**

Cet accord est conclu pour une durée de trois ans.

Les parties conviennent de se retrouver au plus tard trois mois avant le terme du présent accord, pour convenir éventuellement de nouvelles améliorations, au vu, notamment, des propositions formulées dans le cadre de la commission de suivi.

**Article 10 : RESCRIT**

Les parties signataires conviennent d'adresser à l'autorité administrative compétente (DRTEFP de Paris) le présent accord afin de voir examiner sa validité au regard des principes posés par la loi du 17 décembre 2008.

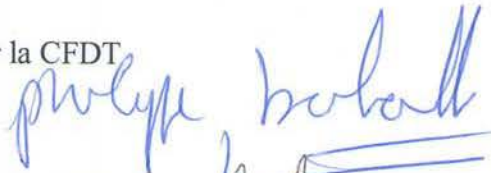
Les dispositifs proposés aux agents de plus de 50 ans qui les auront acceptés continueront de produire leurs effets (temps partiels, tutorat.) au delà du terme de l'accord.

**Article 11 : PUBLICITE ET CONSULTATION**

Le présent accord sera soumis pour avis au CCE et en tant que de besoin au niveau des CHSCT des établissements en ce qui concerne les conditions de travail.

Fait à PARIS, le 22/01/2010

Pour la CFDT



Pour la CFTC



Pour la CFE-CGC *Christian BOVISSON*

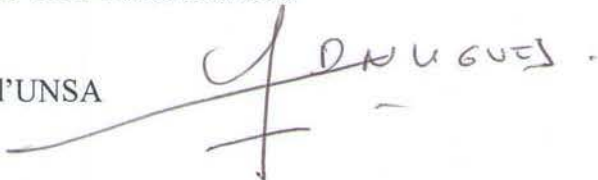


Pour la FSU

Pour la CGT

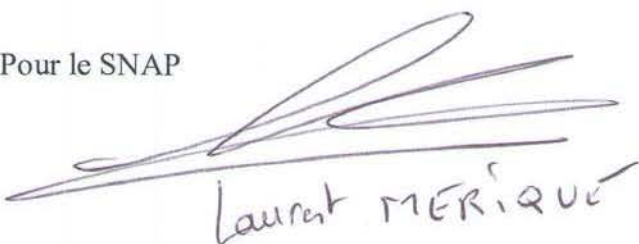
Pour la CGT-Force Ouvrière

Pour l'UNSA



Pour SUD

Pour le SNAP



Le directeur général de Pôle emploi



Christian CHARPY