

Un peu de

... dans ce monde de brutes

n° 10 - Janvier 2010



Pôle Emploi

B
o
u
r
g
o
g
n
e

Editorial



*Je vais Blain, Tout va Blain
en 2010*

**Chant des sirènes,
miroirs aux alouettes.**

L'année 2009 vient de s'achever sur un lot de « bonnes » nouvelles dont certaines ressemblent aux arbres qui cachent la forêt quand d'autres pourraient bien, fort justement, s'avérer des cadeaux empoisonnés :

- quasi stagnation du taux de chômage à fin novembre ce qui fait dire à certains que le pire serait derrière nous.

- recrutement de 1000 CDD à Pôle Emploi.

- 48000 recommandés reçus par les agents de Pôle Emploi pour les informer de la signature de la nouvelle CCN et des éventuelles conséquences pour chaque salarié (*soit dit en passant, si l'envoi de ce courrier par recommandé est obligatoire, cela représente tout de même un coût estimé à 220 000 euros. Bonjour les économies même si, maigre compensation, cela permet au service public postal de justifier son utilité et d'assurer une partie de ces recettes*).

Taux de chômage : le bilan est beaucoup moins flatteur qu'il n'y paraît. Quand l'augmentation n'est que de 0,1% pour la catégorie A, celle-ci passe à 0,7% avec les catégories B et C (soit 4048600 demandeurs d'emploi). Sur un an, l'augmentation du chômage s'établit à + 22,1%. Bref, le bout du tunnel n'est pas encore là, d'autant qu'en parallèle les effectifs de Pôle Emploi pour faire face aux charges de travail toujours plus lourdes, n'ont pas cru de 22%.

Tout cela ne peut que nous alerter sur les risques de dégradation des conditions de travail en 2010, d'autant plus qu'une nouvelle forme d'incident vient de faire irruption dans le paysage des risques psychosociaux : la prise d'otages par un demandeur d'emploi d'agents du Pôle Emploi de Morteau pour attirer l'attention des médias sur ses difficultés personnelles et obtenir le paiement de prestations qu'il estimait en retard.

Espérons que les directions de Pôle emploi tant nationale que régionales travaillent sur des plans de prévention des risques d'agressions puisque, autre nouvelle qui n'a fait l'objet que de quelques entrefilets dans

les médias, 1 millions de demandeurs d'emploi vont se retrouver en 2010 en fin de droits. Doit-on dès à présent intégrer dans les risques psychosociaux « normaux » les risques de séquestration et de violence avec arme ?

Renforts de 1000 CDD : que dire à nos collègues en contrats précaires qui se sont vus ou vont se voir remercer à la fin de leur CDD alors que l'annonce de 1000 recrutements a été faite ? Que leur dire quand les prétextes au non renouvellement de leur premier CDD de moins de 12 mois (*pour rappel 2 CDD d'affilés sur le même poste et pour le même motif sont possible et/ou durée maximale de 12 mois*) est qu'il faut respecter le délai de carence entre 2 CDD ? Que dire à nos collègues qui croulent sous les dossiers quand une annonce de recrutement cache des fins de CDD : qu'il y aura de réels renforts en CDD ?

Quant à la **troisième annonce**, tombée comme un cadeau de Noël par le conduit de la cheminée pour nos collègues sous statut de 2003, nous ne pouvons que leur rappeler qu'ils doivent absolument prendre le temps de choisir maintenant, puisqu'une fois le choix d'opter fait, il sera trop tard. A ce sujet, le SNU Bourgogne organise à partir de début février des formations syndicales sur la nouvelle CCN de deux jours dans chaque département. Tout agent de Pôle Emploi, quelque soit son statut (public, privé, contrat aidé), son type de contrat (CDI, CDD), syndiqué ou non, a le droit de suivre des formations syndicales. N'hésitez pas à vous renseigner auprès des adhérents du SNU.

Permettez-moi néanmoins de vous présenter au nom du SNU Bourgogne mes meilleurs vœux pour l'année 2010. Sachez que, conformément à nos engagement pris lors des élections professionnelles, le SNU sera toujours présent pour défendre les intérêts collectifs et particuliers de tous les agents de Pôle Emploi en cette année qui sera riche en négociations importantes : accord sur la classification des emplois, sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail, la formation professionnelle continue, la commission nationale de gestion des activités sociales et culturelles, l'égalité professionnelle homme/femme

Vincent Kerlouégan Secrétaire Régional SNU Pôle Emploi



Paper Bugs

« « On est des agents d'une gare de triage » lâche une conseillère, tandis qu'un directeur régional parle d'agents « anxieux et fatigués » et exprime sa peur des dérapages. »

Blog de Benoit Hamon-AFP 04/01/2010
Benôit Hamon sur le Pôle Emploi : "On se planque et on externalise"

«*Nous tendons maintenant à plus privilégier l'accueil personnel* »

1 Responsable communication de Pôle Emploi Champagne Ardennes, Pôle emploi : AC ! dénonce sa déshumanisation, Le Républicain Lorrain, 30/12/2010

«*On nous parle de chiffres et on oublie l'humain, essence même de ce travail qu'on dit encore aimer.*»

Sud Ouest.com, 13/12/2009, « Le pôle emploi débordé par la marée de chômeurs »

« *A France Télécom, ce sont des gens qui sont morts avec des suicides imputés à leur travail. Et, deuxième chose, Pôle Emploi n'a pas changé de métier, c'est un service public, on reste un service public et le but c'est d'aider au mieux les demandeurs d'emploi* ».

Laurent wauquiez, AFP, 8/12/2009

« *Quand le nombre d'inscrits à Pôle Emploi croît à un rythme exponentiel, les personnels de cette structure sont confrontés à une mission impossible. Résultat : l'outil ne peut pas garantir aux chômeurs, l'écoute, l'information et la capacité d'orientation dont ils auraient besoin.* »

7/12/09, <http://bertranddelanoë.net/>

« Un jour, j'ai donné un renseignement à un demandeur d'emploi et on est venu me rétorquer que je n'avais pas à répondre à ce genre de demande ; que je devais lui dire de faire le 39.49 »

Publié le 01/12/2009 03:50 | Patrick Guerrier, « Le Pôle emploi est en grève », la dépêche.fr

« **Éric Woerth a présenté le 3 décembre les nouvelles règles de gouvernance des opérateurs de l'État (Météo-France, Office national des forêts, Pôle emploi, Commissariat à l'énergie atomique, théâtres, Crous, musée du Louvre...).** Dès le prochain budget, **"je veux que les opérateurs réalisent en moyenne les mêmes gains de productivité que l'Etat" en termes d'effectifs.** »

Portail du gouvernement, 4/12/2009



La fusion ANPE-Assedic n'est "pas une lubie", a dit M. Sarkozy à la tribune non loin du directeur général Christian Charpy, assurant n'avoir "pas de remords sur cette réforme" visant à apporter plus de "simplicité" aux demandeurs d'emploi, dont un interlocuteur et un lieu uniques.

<http://www.lepoint.fr/actualites-politique/2009-11-21/sarkozy-devant-les-directeurs-d-agence-de-pole-emploi-reunis-a/917/0/397879>

"Has been or not has been: that is the question"

Lors de la présentation de la CCN par le DT, l'accent a été mis sur les évolutions de salaires, sur les promotions (en théorie tous les 3 ans mais ... au bon vouloir du directeur de site).

Pour le DT, les collègues qui n'opteront pas sont « has been ».

La réalité est tout autre: différences de salaires d'une région à l'autre, l'absence de promotion salariale depuis plus de 3 ans pour certains collègues ex-ASSEDIC.

n'ont pas été évoqué lors de cette présentation : Les missions propres à nos postes, notre droit à la formation dont l'accès au CIF individuel, la gestion des temps partiels, la mutuelle, les œuvres sociales ...

Pour Monsieur le DT, refuser de devenir (selon ses termes) conseiller commercial (*le fric, c'est chic*), c'est être **Hasbeen** *.

* has been selon Wikipedia :

Un *has-been* (anglicisme signifiant littéralement « a été ») est un terme à connotation péjorative qui sert à qualifier quelqu'un ou quelque chose de désuet, obsolète, passé de mode ou ringard !

Merci pour cette belle démonstration de respect et de pédagogie !!!





Malaise à
Pôle Emploi

Les raisons du malaise.

Elles sont multiples, et multiformes. Chaque collègue qu'on va interroger va en trouver plusieurs.

La fusion, plutôt la façon dont elle s'est faite, est la principale. Elle a entraîné un sentiment de perte de compétences, un questionnement sur le sens de nos métiers, une remise en cause de nos valeurs. La situation socio-économique ensuite a été un facteur aggravant : les charges de travail ont explosé. Mais les réponses apportées par la DG et la DRA n'ont en rien facilité le travail des agents. Que dire des multiples notes d'urgence, des procédures se succédant et annulant celles reçues la veille, des changements incessants sur les mesures, la formation professionnelle, les prestations, les outils informatiques... ? sinon que cela concourt au mal-être de tous, et rend notre quotidien ingérable. Car on ne sait plus quoi répondre aux usagers, et personne n'est satisfait.

C'est là que le malaise des agents rencontre le malaise des usagers, qui, déjà fragilisés par la situation, attendent des réponses « rapides, simples, efficaces » (que l'établissement assume sa communication !). Le malaise de l'usager face à cette désorganisation se traduit souvent par de l'agressivité : de plus en plus d'éclats de voix lors des faces à face avec les demandeurs d'emploi, de plus en plus de bureaux retournés. Quand ça n'est pas de l'agressivité, c'est l'effondrement : de plus en plus d'usagers en pleurs dans les bureaux, déprimés, désespérés de cette société où non seulement on leur retire leur travail, mais où en plus personne n'est capable de répondre à leurs besoins (d'argent, d'écoute, d'accompagnement...). Les conséquences de la mise en place du RSA illustrent ce dernier point : nous accueillons un nouveau type de public, avec des problématiques que ni les agents de l'Assedic ni ceux de l'ANPE n'avaient l'habitude de prendre en compte (problèmes de logement, de santé, de violence...).

Les réponses.

On pourrait écrire qu'on les attend encore... mais non, soyons honnêtes. L'encadrement est à l'écoute. Chaque rencontre avec un directeur, territorial ou régional, nous rassure : nous sommes compris, écoutés, entendus. Le DG, dans son courrier de fin d'année, a pris conscience que « pour certains d'entre vous, cette situation se traduit par des inquiétudes ».

Concrètement ? Rien, ou presque, n'est fait pour soulager les charges de travail ou en améliorer les conditions. Disparition des réunions de service ou d'équipe, qui étaient des lieux d'échange et de discussion. Que répond le service RH à un collègue traumatisée par la violence d'un usager : entretien téléphonique de $\frac{3}{4}$ d'heure avec un psychologue, qui lui conseille ensuite de prendre contact avec un confrère... Qui va payer les séances ? Pas de réponse.

Les élus et les adhérents du SNU invitent tous les collègues à faire jouer le droit de retrait quand ils se sentent en danger. Les délégués du personnel sont là également pour écouter, épauler les agents en difficulté, exprimer les doléances face à la hiérarchie. Si les difficultés ne disparaissent pas d'un claquement de doigt, les exprimer, échanger avec les collègues, prendre le temps de souffler et de parler sera forcément bénéfique.



...Du malaise des agents de Pôle Emploi, et comment il est pris en compte...

Entendu de la bouche d'un encadrant de proximité : « Pôle Emploi n'est pas France Télécom, il faut arrêter de tout exagérer... ». Effectivement, mieux vaut ne pas tomber dans l'excess. Néanmoins, la comparaison ne manque pas de pertinence, il y a eu des tentatives de suicide des agents de PE. Et plus généralement, la souffrance et le malaise des agents sont palpables, évidents.

Que constate-t-on ?

Des arrêts maladie pour stress et anxiété, des tensions au sein des équipes où solidarité et sens du collectif tendent à disparaître, des cadres sous pression qui n'ont d'autre réponse que de transmettre la pression aux agents, des collègues qui refusent d'occuper certains postes de travail trop exposés aux tensions, des conseillers qui ouvrent la porte de leur agence le matin avec la gorge serrée, inquiets du déroulement de la journée à venir...

Constat dur et sans concession, que certains (principalement les n+ quelque chose) qualifieront d'alarmiste et partisan. Mais nous, agents, sur le terrain, en agence ou en structure, nous vivons et nous voyons. Les représentants du personnel, lors des visites d'unité, partagent le constat. On ne peut nier éternellement l'évidence.

Si j'étais artiste,
je serais **MARIONNETISTE**
J'adore tirer les ficelles à l'abri
des regards.

Si j'étais un animal,
je serais un **CAMELEON**
Maître dans l'art du mimétisme,
j'adapte mon discours à
l'auditoire

Si j'étais un objet,
je serais un **BATEAU**
Racé et rapide, pourquoi pas un
catamaran ?

Si j'étais une région,
je serais **RHONE-ALPES**
Deuxième région française, mon
talent, là bas, pourrait pleine-
ment s'exprimer.

Si j'étais...

**Mais je suis un agent du ser-
vice public de l'emploi.**

Intermittent, je démêle les fils
qui se tissent en haut lieu,
En première ligne, je tente de
tempérer les ardeurs de tous les
détracteurs,

Amateur d'aviron, je rame pour
atteindre les objectifs,

Si j'étais Bourguignon,
je serais vigneron...

Contribution LLL

Questionnaire Pôle emploi : la passe de 2 !

Première cible, les + de 45 ans.
L'établissement cherche à pas-
ser en revue : le nombre de
changement de filière, d'entre-
tiens professionnel, de forma-
tions internes, les compétences
acquises et leur reconnaissance,
la transmission des compéten-
ces, l'envie de devenir tuteur...
Puis, qu'est-ce que l'agent (et
l'on arrive au bout du questionnaire) a
l'impression d'apporter à Pôle
emploi, comment il se voit

dans les 5 prochaines années ? L'agent
a-t-il un projet professionnel externe
à Pôle emploi ?

*Il est souhaitable que les collègues
qui ont répondu à ce premier
« entretien papier » aient un re-
gard positif sur leur passé à l'a-
gence. Les 5 dernières questions
peuvent s'avérer fort démoralisan-
tes, style « par ici al sortie ! ».*

Deuxième cible: tous les salariés de
Pôle emploi sur le sujet très bouillon-
nant du stress au travail.

Il dépeint la situation actuelle, sans
repandre pour base, le passé de l'a-
gent. Il brosse les conditions de tra-
vail en sites mixtes, la formation au
« métier de l'autre », l'organisation du
travail par la hiérarchie locale, le
temps de travail, la perception de no-
tre travail, les difficultés relationnel-
les au travail, le lien travail-santé et
enfin un gros pavé appelé pompeuse-
ment « évaluation de la demande psy-
chologique, de la latitude décisionnelle
et du soutien » !

*Avec ça, si on n'est pas soucieux
« en haut lieu » de notre bien-être
à Pôle-emploi, c'est que nous som-
mes bien ingrats pensez-vous ?*

Et pourtant... Les sites mixtes se
font sans que la hiérarchie ne prenne
le temps de former les agents, les
formations de 3 jours ne transforment
pas les agents en *Wonder PE* ou *Super PE* (selon le sexe) capable de sur-
fer sur l'indemnisation et l'emploi. Les
entretiens sont réduits à leur plus
simple expression, 20 minutes (pas de
quoi s'enflammer)...

Au pavé travail-santé et à l'item trai-
tant de la demande psychologique, on
retrouve de réels problèmes de fond
comme le fait de subir régulièrement
des ordres contradictoires, la somme
de travail excessive, la sécurité d'em-
ploi alors que l'on embauche quasiment

Plus que sous forme de CDD aujourd-
'hui, l'estime de son travail vu par soi-
même et son entourage y compris hié-
rarchique.

Une majorité de collègues a répondu
dans la foulée à ce questionnaire, tout
simplement pour faire entendre son
ras-le-bol et ses revendications. Néan-
moins, outre le fait de pouvoir « se lâ-
cher » un peu au travers de ce recueil
de questions, je reste interrogatif
quant au traitement et à l'interpréta-
tion des réponses.

Tout d'abord parce que je crois que
pour être vraiment impartial, l'orga-
nisme qui fait ce travail d'investigation
ne devrait pas être financé par l'em-
ployeur !

Ensuite, si c'est pour éviter de rentrer
dans une spirale de mal-être pouvant
conduire certains agents au pire, je
dirai qu'à France-Télécom aussi on a
fait remplir des questionnaires et des
questionnaires et encore des question-
naires... Cela n'a pas empêché les hor-
reurs que l'on connaît !

**Il ne faut pas confondre mettre des
croix dans des cases et prendre les
agents pour des pions !**



Sommaire

- Page 1: - Editorial: « *chant des sirènes, mirages aux alouettes ?* »
Page 2: - Paper Bugs
- « *Hasbeen or not Has-
been, That is the question* »
Page 3: - Dossier: « *Du malaise des
agents de Pôle Emploi, et comment il est
pris en compte...* »
Page 4: - « *Si j'étais...* »
- « *Questionnaire Pôle Em-
ploi, la passe de 2* »
Page 5: - « *OPTF1, Construisez votre
emploi de demain* »
- « *Le questionnaire ultime* »
Page 6: - *Les Brèves du compteur*
- *CCN & Droit d'option,
prenez le temps de choisir.*

**OPTF1,
Construisez votre emploi
de demain...**

Le questionnaire... ULTIME

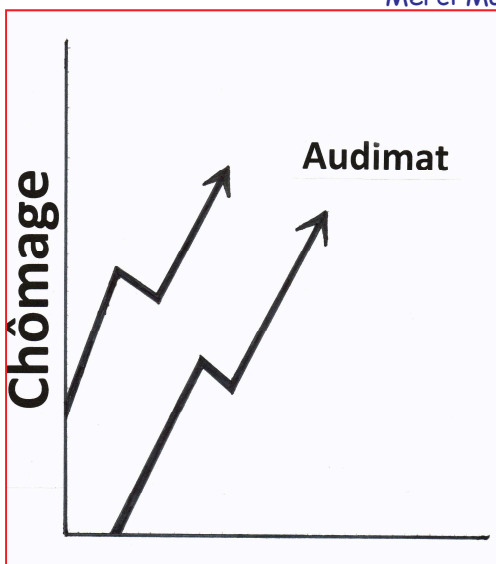
Vous avez aimé « vis ma vie », « la ferme célébrité », « loft story »... Vous aimerez alors « Panique à Pôle Emploi ».

D'accord, cela est une fiction, cette émission n'existe pas (pas encore). Ce qui est réel, c'est l'investissement du privé pour venir soutenir l'action de Pôle Emploi. Après Altedia et autre Manpower qui viennent nous soulager en suivant des cohortes de demandeurs d'emplois, voilà que TF1, grand pourvoyeur de « temps de cerveau disponible » se porte à notre secours.

L'opération « une semaine pour l'emploi » devait permettre aux demandeurs d'emplois, clients de TF1, de trouver sur le site internet de la chaîne et de ses partenaires (LCI par exemple) des offres d'emplois. *Et maintenant avant le prochain épisode des « feux de l'amour », nous invitons nos chers téléspectateurs à aller découvrir les offres d'emplois TF1, TF1 partenaire de Pôle Emploi.*

L'opération qui au départ devait durer 1 semaine, du 23 au 30 novembre a été prolongée en décembre. Il n'y a pas eu à ce jour de bilan réalisé sur la réussite d'un point de vue de retour à l'emploi. Il est certain en revanche que la chaîne y a trouvé son compte « *La valeur ajoutée de TF1 (qui) est d'ores et déjà une réalité si j'en juge par la fréquentation record de notre site internet.* », propos du médiateur de TF1 relayés par Média-part (29/11/2009).

Merci Martin...



La culture du questionnaire revient à Pôle Emploi, 2 questionnaires fin 2009, combien en 2010 ? Le SNU par le biais de ses adhérents avait déjà dénoncé ces pratiques du temps de feu l'ANPE... Alors à quand le questionnaire ULTIME ?

N°	Questions	Oui oui J	Oui non K	Non oui K	Non non L
1	Y a-t-il suffisamment de questionnaires ?				
2	Est-ce que les questions d'air vous gonflent ?				
3	Pensez-vous que la prolifération des questionnaires est dû à une angoisse sociale ou existentielle ?				
4	Ce questionnaire vous pose-t-il question ?				
5	Un questionnaire peut-il être une torture morale ?				
6	Pensez vous que les questionnaires sont bien interprétés ?				
7	Les questionnaires sont-ils tendancieux ?				
8	Etes-vous satisfait à 87% de ce questionnaire ?				
9	Pensez-vous qu'il aurai mieux valu poser la question : êtes vous satisfait à 84% ?				
10	Pensez-vous que vos conditions de travail pourront être améliorées après l'exploitation de ce questionnaire ?				
11	Ce questionnaire vous a-t-il fait gagner du temps dans votre travail ?				
12	Pensez-vous que sans questionnaire, la vie vaut d'être vécue ?				
13	Faut-il être content d'être efficace à 89,7% ?				
14	Souhaitez vous avoir d'autres questionnaires sur les questionnaires ?				
15	Celui-ci est-il bien fait ?				
16	Souhaitez vous avoir plus de 16 questions ?				
17	Si oui, rajoutez les vous-même !!!				

Mâcon le 7 octobre 2004

Vous pouvez renvoyer ce questionnaire si vous le souhaitez au service QMR (Qualité Maîtrise des Risques) à Chalon Champs Gaillard. Les réponses seront exploitées avec le plus grand sérieux. Une formation de base au métier ultime sera proposée à l'ultime agent qui répondra dans les clous.



Les Brèves du compteur

« Visiteurs - Salles de réunion
En cas de visite attendue, le service accueillant informe au préalable le Cabinet en précisant les coordonnées du ou des visiteurs et l'horaire prévu. Les visiteurs sont pris en charge à l'accueil par le service accueillant. »
Note de service n° 1 2010 /direction régionale, Pôle Emploi Bourgogne.

« l'ambition de la direction marketing est en effet en permanence de challenger, d'oser faire des propositions innovantes »
Carnet de bord de Pôle Emploi, Septembre 2009

« Volontairement optimiste - «le stress est aussi positif, car je suis conscient qu'on paie les chômeurs à temps, qu'on leur trouve du boulot - , il reste vigilant. Et avoue, à propos du mal-être des agents : «J'ai peur en permanence que cela puisse dérapper.»
Pascal Blain, « Stress, le mal du siècle », Challenge 19/11/2009

« Engagement développement durable
Veiller à fermer les portes des toilettes pour permettre l'extinction automatique des lumières. »
Note de service n° 1 2010 /direction régionale, Pôle Emploi Bourgogne.

« Il est demandé de veiller scrupuleusement à ne pas laisser les portes d'accès aux parties communes de l'immeuble entrouvertes (pennet sorti, bloqué à double tour ou crémonne de secours déverrouillée). De telles anomalies laissent l'accès ouvert de l'immeuble en permanence. »
Note de service n° 1 2010 /direction régionale, Pôle Emploi Bourgogne.



Syndicat National Unitaire
Travail Emploi Formation
Insertion



FSU

Pôle Emploi - Bourgogne

<http://www.snubourgogne.com>

Dijon, le
18/12/2009

CCN et droit d'option : prenez le temps de choisir.

Le SNU vous invite à des formations syndicales :
Statut de 2003 ou CCN, que choisir ?

La CCN a été signée par 5 organisations syndicales sur 7 et vient d'être agréée par le gouvernement. Vous venez de recevoir le courrier de la DG vous informant de votre droit d'option. Sachant que si vous la faite jouer, l'option est irrévocable et cela vous engage sur la durée de votre vie professionnelle au sein de Pôle Emploi, le SNU Bourgogne vous incite à ne pas signer tout de suite mais plutôt à prendre le temps de choisir.

Afin de vous aider dans votre décision, nous organisons dans chaque département de Bourgogne des formations syndicales auxquelles tout agent de Pôle Emploi, quelque soit son statut ou son lieu de travail a le droit de participer.

Pour pouvoir participer à ces formations syndicales, il vous faudra : remplir une demande de congé pour formation syndicale (jointe) et la remettre à votre responsable au plus tard 1 mois jour pour jour avant la formation (soit au plus tard le 4 janvier 2010 pour la formation commençant le 4 février) ; renvoyer par mail le texte ci-joint dans les mêmes délais sur la boîte syndicat.snu-bourgogne@pole-emploi.fr afin que nous puissions prévoir les documents d'information suffisants :

Prénom, nom, lieu d'affectation je participerai à la cession de formation syndicale du ... au ... 2010.

Nous vous mettrons en contact avec les adhérents du SNU afin d'organiser le covoiturage.

Pour toute demande d'informations complémentaires merci d'envoyer un mail à : snu.kerlouegan@pole-emploi.fr ou catherine.gruot@pole-emploi.fr

Venez discuter de votre avenir professionnel avec nous, prenez le temps de choisir maintenant, après il sera trop tard.

Côte d'or: les 4 et 5 février 2010 de 9H00 à 17H00 (16H00 le vendredi), les 1 et 2 mars 2010 de 9H00 à 17H00, les 4 et 5 mars 2010 de 9H00 à 17H00 (16H00 le vendredi), **DIJON**

Saône-et-Loire: les 4 et 5 février et 4 et 5 mars 2010 (à la maison des syndicats à Chalon sur Saône, les 1 et 2 mars à Mâcon (mêmes horaires qu'à Dijon)

Bourgogne ouest: Auxerre les 4 et 5 février, Nevers 1 et 2 mars et Sens les 4 et 5 mars (mêmes horaires).

D'autres dates vont être proposées dans chaque département en mars et avril. Renseignez-vous auprès des représentants du SNU : Véronique Delice, Marc Bigarnet et Noëlle Chapey en Saône et Loire, Edmundo Checurea-Rojas, Jean Yves Astre et Patrice Ma Tri en Bourgogne Ouest, Catherine Gruot, Francis Chambarlhac, Jean Pierre Barthélémy, Mahir Atay et Vincent Kerlouégan en Côte d'Or.

Comité de Rédaction:

Vincent Kerlouégan, Marc Bigarnet, Francis Chambarlhac, Francis Guyot, Cédric Quatrepoint,
snu.bourgogne@pole-emploi.fr
<http://www.snubourgogne.com>