Combatif Solidaire Engagé

COMPTE RENDU DU CSE ORDINAIRE DU 27 AOUT 2020

Ordre du Jour

Le Comité Social et Economique se réunira le jeudi 27 Août 2020 (9h30 – 16h00)

L'ordre du jour sera le suivant :

1. Approbation des procès-verbaux du CSE :
   - CSE ordinaire du 30 janvier 2020
   - CSE extraordinaire du 12 février 2020
   - CSE ordinaire des 20 et 21 février 2020
   - CSE extraordinaire du 12 mars 2020
2. Information sur le renouvellement du marché titres restaurant et chèques emploi services universels
3. Présentation des données sociales de pôle emploi Bretagne
4. Information sur le versement d'une prime exceptionnelle aux agents soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité du service public dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19 *1
5. Fonctionnement du CSE :
   a. Point de situation sur l'élaboration du Règlement Intérieur du CSE
   b. Information sur les contrats de travail des deux assistantes administratives
   c. Dossiers secours
   d. Résolution(s)
   e. Résolutions ASC

Préambule

Réunion menée au pas de charge !

Une nouvelle fois la direction a souvent répondu évasivement aux questions des élu-e-s, refusant même de répondre y compris lorsque le point était abordé dans le cadre d'une information.

« Le CSE a pour mission d'assurer une expression individuelle et collective des salarié-e-s permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. »

La CGT rappelle que l'instance CSE n'est pas une chambre d'enregistrement mais bien un lieu de débats et d'échanges entre les représentant-e-s, élu-e-s par les salarié-e-s, et la direction.

1 / : Approbation des procès-verbaux du CSE :

La secrétaire du CSE demande le report de l'approbation du PV du 20 et 21 février car les corrections de la direction n'y ont pas été intégrées. De plus une organisation syndicale a demandé un nouveau temps de lecture et de correction.
La direction accepte.

- CSE ordinaire du 30 janvier 2020 : approuvé à l'unanimité
- CSE extraordinaire du 12 février : approuvé à l'unanimité
- CSE extraordinaire du 12 mars 2020 : approuvé à l'unanimité

Pour rappel, les agent-e-s peuvent retrouver les comptes rendus de l'instance dans l'intranet : région Bretagne / Ressources Humaines / Relations sociales / les réunions du CSE

La CGT Pôle emploi Bretagne - 7-9 boulevard Solférino 35000 Rennes
☎ 02 99 30 41 25 - 📱 06 86 96 18 13 - Syndicat.CGT-Bretagne@pole-emploi.fr
Retrouvez nous sur Facebook et consultez notre site internet

2 / Information sur le renouvellement du marché titres restaurant et chèques emploi services universels (1 / 3)

Le dernier marché des titres restaurant et chèques emploi services universels est en cours depuis le 1er septembre 2016 : Titres restaurant : Natixis et Sodexo (2 lots) et CESU : Sodexo (1 lot)
Ce marché devait prendre fin le 31 août prochain mais a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2020 pour permettre la livraison des derniers titres en janvier 2021.

Le nouveau marché sera simplifié par souci « *d'égalité de traitement et de simplification dans la gestion administrative* » : les titres restaurant seront attribué exclusivement à un seul prestataire (1 lot au lieu de 2). Ce marché sera attribué pour la période de 2021 à 2024.

En 2024 les titres restaurant seront 100 % dématérialisés ; en attendant un plancher annuel de dématérialisation sera appliqué : 25 % en 2021, 50 % en 2022 et 75 % en 2023

Les cartes seront rattachées à un réseau bancaire Visa ou Mastercard pour permettre le paiement dans tous les commerces autorisés. La direction explique que cela permettra aux agent-e-s de pouvoir utiliser leur carte TR dans tous les commerces ayant un terminal carte bancaire même s'ils ne sont pas affiliés aux TR dématérialisés.

Les cartes pourront être dupliquées sur un support virtuel (Apple Pay, Google Pay, etc.) pour permettre son utilisation par plusieurs personnes dans la limite de 19 euros par jour.

Les cartes pourront être rattachées si l'agent-e le souhaite à une carte bancaire pour permettre le paiement en une seule fois d'un montant supérieur à 19 euros.

Le montant des dotations TR sera crédité sur les nouvelles cartes au plus proche de la date de paie (jusqu'à J+1).

La nouvelle carte TR doit permettre aux agent-e-s d'avoir accès aux services de livraison de repas à domicile et aux Drive des grandes surfaces et de faire des dons aux associations caritatives en lien avec l'alimentaire (type Restos du Cœur ou Banque Alimentaire)

En cas de perte ou de vol, les agent-e-s pourront désactiver leur carte TR en toute autonomie sans appeler une plateforme.

La direction justifie ce choix par : la réduction de l'empreinte carbone (0 papier utilisé, fin des livraisons par les transporteurs spécialisés), l'utilisation efficiente des ressources (fin de la réception et de la distribution des TR en agence, la fin des démarches des agent-e-s auprès d'une plateforme en cas de perte ou de vol, une gestion nationale simplifiée par un prestataire unique, le fait que 78 % des agent-e-s n'ont pas manifesté leur opposition à la dématérialisation de leur bulletin de salaire.

La direction insiste sur :

- les avantages pour les agent-e-s : un paiement au centime près, un solde garanti en cas de perte ou de vol, une gestion de son compte en temps réel, un paiement sans contact, des délais de réception raccourcis, la possibilité de dupliquer sa carte dans un portefeuille électronique, la possibilité de rattacher sa carte TR à sa carte bancaire, l'accès facilité aux services de livraisons de repas.
- les avantages pour la direction : une utilisation conforme à la réglementation : 19 euros maxi par jour du lundi au samedi sauf jours fériés et limiter ainsi la responsabilité de Pôle Emploi dans une utilisation détournée, un gain de temps, une limitation des risques de vol engageant la responsabilité de l'employeur, une limitation des problèmes de livraison.

La dématérialisation est obligatoire pour l'ensemble des agent-e-s de Pôle Emploi à compter du 1er janvier 2021.

Concernant les CESU, le montant annuel pouvant être attribué à l'agent-e reste identique : 110 euros. La direction indique qu'une information sur les CESU sera donnée lors d'un prochain Actu RH.

2 / Information sur le renouvellement du marché titres restaurant et chèques emploi services universels (2 / 3)

De nombreuses questions ont été posées à la direction sur cette nouvelle modalité des TR notamment concernant :

- les nouvelles prestations liées à la nouvelle carte : la direction n'a pas d'informations complémentaires à donner
- le reliquat en fin d'année : là non plus la direction est incapable de répondre à la question car elle n'a pas le détail du contrat !
- le reliquat non utilisé en cas de départ de l'agent-e de Pôle Emploi (fin de CDD, retraite, etc.) : la direction « *espère que les agents qui quittent Pôle Emploi ne perdent pas leurs bénéfices* » … mais n'a aucune certitude !
- le montant des économies réalisées : pas de réponse claire (seule l'édition des TR était facturée par la DG aux DR, la livraison étant un budget de la DG).
- l'attribution future du budget économisé : la direction n'apporte aucune réponse … si ce n'est que cette économie sera aussi en terme de moyens.
- le nombre d'agent-e-s en Bretagne ayant leur bulletin de salaire dématérialisé : pas de réponse
- le nombre d'agent-e-s en Bretagne ayant accepté la dématérialisation de leur TR : la direction répond en pourcentage pour le mois de juin :
    - ✓ 100 % dématérialisés : 20,54 % des agent-e-s
    - ✓ 100 % papier : 66% des agent-e-s
    - ✓ Mixte : 4,9 % des agent-e-s

Les élu-e-s ont longuement interrogé la direction sur la notion de 25 % dématérialisé et sur le nombre exact de TR qui sera attribué à l'agent-e mensuellement pour permettre une vérification de la dotation.

- ✓ La direction indique que les 25 % correspondent non pas au nombre de TR attribué mais à la somme totale de dotation. En cas de reliquat celui-ci est attribué le mois suivant.
- ✓ Les élu-e-s sont intervenu-e-s pour indiquer que cela ne facilitait pas le contrôle par l'agent-e du nombre de TR réellement attribué…. La direction nous répond que le nombre de TR apparaitra comme d'habitude sur le BS et que le calcul sera simple ! Elle affirme que les agent-e-s auront un chiffre rond de TR avec le reste en dématérialisé mais dans la limite de 25% !
- ✓ La direction elle-même a eu du mal à nous expliquer le fonctionnement ! « *Tout ce que nous devons retenir c'est qu'il n'y aura pas de perte pour l'agent ni mensuellement ni annuellement* » ! Elle ajoute qu'il est « *compliqué de répondre tant que le marché n'est pas identifié* » et que par conséquent il lui est difficile de répondre à ce niveau de détail technique ce jour.

Plutôt qu'un long discours pour comprendre la difficulté, un exemple est bienvenu !

Vous avez droit à 19 TR dans le mois d'une valeur faciale de 9,25 euros (nouvelle valeur à compter du 1er septembre prochain). La somme totale sera donc de 175,75 euros… Jusque-là tout va bien !
En janvier 2021, 25 % de cette somme sera dématérialisée soit un montant de 43,9375 euros… Là ça va un peu moins bien !
Le solde (soit 131,8125 euros) doit vous être versé en TR papier… Et c'est là que ça ne va plus du tout et que cela se complique !
La somme restant correspond à 14,25 tickets restaurants.
La direction vous livrera 14 TR …. Il restera 0,25 TR que la direction vous devra…

On renouvelle cette opération chaque mois, en sachant que tous les mois le nombre de TR varie selon le nombre de jours travaillés, il faudra donc plusieurs mois pour que le reliquat de TR vous soit versé !

Une véritable nébuleuse, des comptes d'apothicaires à n'en plus finir…. Pas sûr que tou-te-s les agent-e-s aient l'envie de se livrer à ce genre d'exercice chaque mois !

2 / Information sur le renouvellement du marché titres restaurant et chèques emploi services universels (3 / 3)

Analyse de la CGT : La CGT est bien évidemment contre la dématérialisation des titres restaurant obligatoire pour tou-te-s ! Sous couvert d'économie budgétaire et d'empreinte carbone (la planète a bon dos !) la direction utilise cette nouvelle modalité pour empêcher les agent-e-s de pouvoir contrôler leur dotation ! Pire, elle ne se cache pas des gains de productivité réalisés sur le dos des agent-e-s des agent-e-s qui assurent la distribution des TR en agence . La CGT a demandé à être destinataire du cahier des charges qui détermine le fonctionnement de la carte et les obligations du prestataire … refus de la direction ! Il faut le demander à la DG via le CSEC…. La CGT invite les agent-e-s à être vigilant-e-s à compter de 2021 dans l'attribution de leur TR voire à prendre des cours de maths accélérés pour pouvoir s'y retrouver !

3 / Présentation des données sociales de Pôle emploi Bretagne (1 / 2):

La direction présente les données de manière très synthétique autour de 4 thématiques : les effectifs, l'absentéisme, les heures supplémentaires et les départs en retraites.

Les effectifs :

Au 1er juillet 2020, Pôle Emploi Bretagne comptait :

⇒ Effectif en CDI
- 1871,1 ETP (équivalent temps plein)
- 1869,1 ETPT moyen (équivalent temps plein travaillé). Pour une cible de 1869,3 ETPT.

⇒ Effectif en contrats précaires:
- CDD : 134 ETP (50 % pour des accroissements de l'activté et 50 % pour CDD de remplacement)
- Contrats aidés : 2,3 ETP

⇒ Effectif services civiques :
- 56 personnes volontaires

L'absentéisme :

Le taux d'absentéisme pour le 1er semestre 2020 a été fortement impacté par la crise sanitaire : 14 % en mars et 17 % en avril.
Depuis le mois de mai, le taux est revenu aux chiffres habituels : 7,4 % en mai et 6,2 % en juin.
La direction ajoute que pour la première fois de l'année, le taux du mois de juin est inférieur à celui de l'année précédente (depuis juin 2019).
Concernant la situation agence par agence, pour la direction les chiffres présentés sont hétérogènes avec un taux variant de 0 % à 17 %.

La CGT est intervenue sur ce que la direction appelle le taux d'absentéisme : plusieurs agences dépassent chaque mois depuis 12 mois les 10%. Ces agences ont chaque mois au moins 1 agent-e sur 5 absent-e pour raison de santé. Les absences de moins de 7 jours sont les plus importantes dans la majorité des agences et, dans certaines, elles sont récurrentes et très élevées. Ces absences de quelques jours sont très souvent le signe d'un besoin de souffler de la part du collectif. La CGT a demandé à la direction les mesures qu'elle comptait prendre pour prévenir les absences de ce type et leur récurrence.

Les heures supplémentaires :

L'utilisation des heures supplémentaires est à la baisse en janvier et février mais avec une augmentation par la suite due à la crise sanitaire.
Sur les 5 premiers mois de l'année 2020, environ 1800 heures supplémentaires ont été utilisées contre 2700 en 2019 pour la même période.
Depuis mai 2020, la direction constate une forte mobilisation des heures supplémentaires : 258 heures en juin (contre 148 en juin 2019) et 420 heures en juillet (le double par rapport à juillet 2019).
Du 1er janvier au 31 juillet, 2478 heures supplémentaires ont été réalisées en Bretagne dont notamment : 42 % par la ligne managériale (dont 27 % par les REP) et 15 % par les agent-e-s GDD.

3 / Présentation des données sociales de Pôle emploi Bretagne (2 / 2):

Le taux de consommation de l'enveloppe budgétaire consacrée aux heures supplémentaires est hétérogène en fonction des agences : certaines agences ont consommé la totalité de leur enveloppe mensuelle pendant que d'autres ne l'ont pas utilisée.

Les départs en retraite :
Au 21 août, 17 agent-e-s ont fait valoir leurs droits à la retraite depuis le début d'année.

Analyse de la CGT : L'absentéisme est souvent perçu comme un comportement opportuniste du-de la salarié-e. Or de nombreuses études démontrent que les variations du taux d'absentéisme relèvent pour beaucoup des différentes contraintes physiques et/ou mentales auxquelles les salarié-e-s peuvent être exposé-e-s. Lorsque ce taux atteint 7,5 % cela indique notamment que les salarié-e-s sont exposé-e-s à des contraintes psychosociales importantes comme les agressions verbales, les injures ou les menaces, le harcèlement, les risques d'accident, l'obligation de se dépêcher pour terminer son travail, etc.
La CGT ne cesse depuis de nombreuses années d'alerter la direction sur le taux d'arrêt maladie dépassant régulièrement les 8 % voire les 10 % dans de nombreux sites. En vain ! Pour la direction, seuls les arrêts maladie de longue durée expliquent ces taux importants ! Pour la CGT, ce sont bien les organisations de travail et les pratiques managériales qui expliquent ces taux élevés ! Il est plus que nécessaire que la direction en tienne compte !
Concernant les heures supplémentaires, une nouvelle fois, les chiffres annoncés varient fortement selon les agences. Pour la CGT, cela traduit, de nouveau, un effectif insuffisant au regard de la charge de travail à réaliser.

4 : Information sur le versement d'une prime exceptionnelle aux agents soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité de service public dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de Covid-19 (1 / 3) :

La direction indique que ce point est à l'ordre du jour à la demande unilatérale des élu-e-s du CSE, ce point ne nécessitant pas un processus d'information de la part de la direction.
Le versement de cette prime se fera sur la base du décret du 14 mai 2020 et sera versée selon l'instruction DG 2020-19 du 28 juillet 2020:

« La direction de Pôle emploi mobilise un budget spécifique de 7 millions d'euros au bénéfice du versement de ladite prime.

- ***Conditions d'attribution*** *:*

Le versement de la prime exceptionnelle a pour objectif de reconnaitre la particulière mobilisation de certains agents pendant la période d'état d'urgence sanitaire déclaré en application de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020.
Conformément au décret n° 2020-570 du 14 mai 2020, sont considérés comme particulièrement mobilisés les agents pour lesquels l'exercice des fonctions a, en raison des sujétions exceptionnelles auxquelles ils ont été soumis pour assurer la continuité du fonctionnement des services, conduit à un surcroît significatif de travail, en présentiel ou en télétravail.

- ***Eligibilité :***

Sont éligibles au versement de la prime exceptionnelle, les agents : de droit privé ou de droit public
En CDI ou CDD, ayant exercé a minima 80% d'activité durant la période de référence du 24 mars au 15 mai inclus (exclusion faite des jours de CP/CA/Fract/JNTP/JRTT/CET/Récupération horaire et temps partiel, mandats syndicaux), et présents à la date du versement.
Pour chacun des établissements, le nombre d'agents bénéficiaires de la prime exceptionnelle devra se situer dans une fourchette de 15 à 20 % de son effectif ; les 20 % ne représentant pas un objectif mais un plafond.

- ***Montant de la prime :***

Le montant de la prime est modulable, notamment en fonction de la durée ainsi que du niveau de mobilisation des agents et, uniquement selon 3 taux prédéfinis et forfaitaires : taux n° 1 : 330 euros ; taux n° 2 : 660 euros ; taux n° 3 : 1 000 euros.
Le montant de la prime n'est pas proratisé en fonction de la quotité de temps de travail

4 : Information sur le versement d'une prime exceptionnelle aux agents soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité de service public dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de Covid-19 (2 / 3) :

- ***Versement :***

L'étude et l'analyse des situations individuelles se dérouleront jusqu'au 18 septembre 2020.
Les décisions correspondantes devront être notifiées au plus tard première quinzaine d'octobre 2020.
La prime exceptionnelle sera versée aux agents bénéficiaires sur la paie du mois d'octobre 2020.
Son montant est exonéré des cotisations et contributions sociales ainsi que de l'impôt sur le revenu. »

La direction indique ne « *pas chercher à convaincre les élu-e-s du bienfondé de cette prime* ».
« *Cette prime ne sera pas généralisée et ne concernera pas tou-te-s les agent-e-s qui ont télétravaillé, ou qui se sont déplacé-e-s sur sites, ou qui ont assuré la rotation du matériel pendant le confinement car les conditions de travail difficiles ont été vécues de la même manière par tou-te-s* » !!!

Elle ajoute que cette prime

- « *n'a pas vocation à récompenser une catégorie d'agents en particulier mais elle vise des individus* » : par exemple des agent-e-s qui se sont connecté-e-s tôt le matin, ou tard le soir, qui ont travaillé tout en gardant leurs enfants, qui ont subi un report de charge de travail en raison de l'effectif restreint de leur équipe, etc.
- ne doit pas être confondue avec le système de promotion de carrière : les deux budgets ne se gèrent pas « *les uns en compensation des autres* » : un-e agent- peut avoir les deux ou aucune des deux.
- cette prime est « *forcément sélective car exceptionnelle et individuelle ! ».* Cependant, pour la direction, le fait de ne pas avoir de prime n'est pas une absence de reconnaissance … (sic)
- Cette prime vise à « *récompenser un engagement qui a pu se faire également en dehors de la période concernée (mobilisation pour la reprise d'activité par exemple)* »

La direction reconnaît que c'est un système de gratification qui ne fait pas partie de la culture de Pôle Emploi. Elle va jusqu'à rappeler que Pôle Emploi a maintenu l'ensemble des salaires pendant le confinement …. (On va bientôt être obligé de dire merci !)
Elle termine en indiquant qu'il n'y a pas de budget par territoire : elle a demandé à chaque DT d'identifier « *les agent-e-s qui ont eu une contribution significative au regard du site et des conditions de travail de l'agent-e* ».

L'intersyndicale CGT, FO et SNU a lu une déclaration :

« Dans une instruction du 28 juillet, la direction générale formalise les conditions de versement de la fameuse prime Covid. Cette prime incarne de manière criante, l'absence de considération de la direction à l'égard des personnels.

En effet, face à la crise sanitaire sans précédent qui nous a touchés et nous touche encore, c'est l'ensemble du personnel qui s'est mobilisé avec les moyens que lui a octroyé Pôle Emploi.
Il est pour nous, non seulement inconcevable, mais également d'un cynisme sans nom de vouloir récompenser qu'une petite partie du personnel, entre 15 et 20 %, et selon des critères.

Que l'on ait été en télétravail sur des activités d'indemnisation, de placement ou de structure aucun critère ne pourrait justifier que l'on soit moins « méritant-e » !
Combien de collègues ont télé-travaillé tout en gérant leurs enfants et leur scolarité … **Lire la suite**. »

Les élu-e-s CGT, CFDT, FO et SNU ont ensuite soumis au vote une résolution :

4 : Information sur le versement d'une prime exceptionnelle aux agents soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité de service public dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de Covid-19 (3 / 3) :

RESOLUTION des élu-e-s CGT, CFDT, FO et SNU
relative au versement de la Prime exceptionnelle COVID

Les élu-e-s CGT, CFDT, FO, SNU demandent à la Direction Régionale un suivi sur les modalités d'attribution et le versement effectif de la Prime exceptionnelle Covid aux salarié-e-s Breton-ne-s lors d'un prochain CSE et au plus tard en octobre 2020.

Cette information devra mentionner en toute transparence la répartition par Catégorie Sociale Professionnelle, par dominante métier, par structure (DR-DT-Agence…), par palier, ainsi que le pourcentage (entre 15 et 20% retenu et utilisé par la Bretagne).

Cette résolution est soumise au vote.

Résultat des votes :

Pour : 15 voix (CGT, CFDT, FO, SNU)
Contre : 3 voix (CFE-CGC)
Abstention : 0 voix
NPPV : 0 voix

Résolution adoptée à la majorité des voix

Analyse de la CGT : La direction de Pôle Emploi a décidé de mettre en place la prime Covid, « prime de la division » : 80 % minimum des agent-e-s ne percevront pas cette prime ! Après avoir divisé les collectifs en imposant le télétravail à une partie des agent-e-s, retirant des jours de congés et/ou de RTT aux autres, les règles d'attribution de la prime Covid vont une fois de plus générer des tensions au sein des collectifs de travail, sans parler des risques psycho-sociaux :

- des ELD qui vont devoir choisir les agent-e-s les plus méritant-e-s,
- des agent-e-s qui percevront la-dite prime et qui, pour certain-e-s, risquent de culpabiliser,
- des agent-e-s qui ne la percevront pas, etc.

La CGT a toujours défendu une augmentation générale du point d'indice pour l'ensemble des agent-e-s de Pôle emploi quel que soit leur statut ! Plus de salaire, c'est plus de cotisations sociales pour financer la protection sociale et donc le système de santé, de retraite, etc.

5 / Fonctionnement du CSE :
5-a : Point de situation sur l'élaboration du Règlement intérieur du CSE :

La direction rappelle l'historique des réunions consacrées à l'élaboration du règlement intérieur du CSE : le sujet avait été évoqué lors du CSE du 21 novembre 2019 par la direction pour informer les élu-e-s d'une prochaine invitation à une réunion de cadrage et de méthode (27 novembre 2019). Puis, 3 réunions ont eu lieu : le matin en intersyndicale et l'après-midi entre les élu-e-s et la direction (10, 17 et 28 janvier 2020). Un projet de règlement intérieur élaboré par la DG servait de support pour les négociations : ce support était actualisé entre chaque réunion par la direction en fonction des échanges qui avaient eu lieu. Ces réunions n'avaient pas permis d'aller au bout du document et de soumettre au vote un projet de règlement intérieur. Lors de la dernière réunion la direction avait indiqué qu'elle n'envisageait pas de temps supplémentaire sur l'élaboration du RI : le temps nécessaire à l'élaboration définitive du RI sera donc sur le temps syndical des élu-e-s. La direction ajoute qu'aucun moyen supplémentaire à l'accord du 5 avril 2019 ne sera accordé aux élu-e-s. Les élu-e-s expliquent qu'en raison du confinement leur travail n'a pas pu aboutir ; cependant ils-elles souhaitent reprendre leurs travaux pour présenter un projet lors du CSE ordinaire d'octobre 2020.

Analyse de la CGT : La CGT participera aux travaux des élu-e-s pour élaborer un projet de règlement intérieur, ce qui permettra enfin de mettre en place les autres commissions notamment la commission ASC, demandée à deux reprises par la CGT et rejetée par la majorité des élu-e-s à chaque fois.

5 / Fonctionnement du CSE :
5-b : Information sur les contrats de travail des deux assistantes administratives :

Les membres du bureau SNU/CFDT ont rédigé les contrats de travail des futures assistantes du CSE et proposent de soumettre au vote une résolution concernant ce point.

Résolution du bureau du CSE : contrats de travail des assistantes CSE

Conformément à la résolution votée valablement, lors de la séance du CSE du 30 juillet 2020, le bureau du CSE de Pôle Emploi Bretagne a procédé au recrutement de deux assistantes administratives en CDI temps plein.

Elles prendront leurs fonctions à compter du mardi 1er septembre 2020.

Leurs contrats de travail, élaborés avec l'appui d'un expert juridique, Julien PELTAIS, Cabinet Atlantes, a été transmis aux élu-e-s et RS du CSE.

Ils sont soumis à leur approbation ce jour.

Résultats de vote :
Pour : 12 voix (SNU, CFDT et FO))
Contre : 0 voix
Abstention : 0 voix
NPPV : 7 voix (CGT et CFE-CGC)

Résolution adoptée à la majorité des voix.

Analyse de la CGT : La CGT a demandé que certains points soient corrigés, ajoutés, etc. aux contrats : notamment l'automaticité de l'évolution salariale et l'accès à l'ensemble des Presta PE : refus des membres du Bureau SNU/CFDT.
Depuis le début, la CGT a défendu la réembauche des anciennes secrétaires du Comité d'Etablissement qui avaient toute légitimité pour continuer leur activité ; cela aurait permis aux agent-e-s de voir leur demande d'être traitées au fil de l'eau et leurs dotations d'être versées plus rapidement. Ce qui n'a malheureusement pas été le cas pour tou-te-s ! Par ailleurs, au regard du budget du CSE, celui-ci permettait ces embauches contrairement à ce qu'affirment les membres du bureau.
Concernant les contrats de travail la CGT ne pouvait voter en faveur de contrats au moins-disant alors qu'elle revendique au quotidien des augmentations de salaires pour tou-te-s les agent-e-s, une réelle évolution salariale et de carrière. Par ailleurs, il était inconcevable pour la CGT que les futures assistantes ne puissent pas avoir accès aux mêmes « avantages » que l'ensemble des salarié-e-s de Pôle Emploi (CCN et ASC).
Pour toutes ces raisons la CGT n'a pas participé au processus de recrutement des futures assistantes. Il était donc logique que la CGT ne participe pas à ce vote.

5 / Fonctionnement du CSE :
5-c : Dossiers secours :

Aucun dossier n'a été soumis au vote des élu-e-s lors de ce CSE.

5 / Fonctionnement du CSE :
5-d : Résolution(s) :

Aucune résolution n'a été soumise au vote lors de ce CSE

5 / Fonctionnement du CSE :
5-e : Résolution ASC :

Aucune résolution ASC n'a été soumise au vote par le bureau lors de ce CSE.

Prochain CSE ordinaire jeudi 24 septembre 2020

La CGT Pôle emploi Bretagne - 7-9 boulevard Solférino 35000 Rennes
☎ 02 99 30 41 25 - 📱 06 86 96 18 13 - Syndicat.CGT-Bretagne@pole-emploi.fr
Retrouvez nous sur Facebook et consultez notre site internet

Vos élu-e-s CGT au CSE :

Guillaume BOURDIC : guillaume.bourdic@pole-emploi.fr
Chanig DILASSER : chanig.dilasser@pole-emploi.fr
Loïc KERDRAON : loic.kerdraon@pole-emploi.fr
Sylvie KERLEROUX : sylvie.kerleroux@pole-emploi.fr
Martial LE BOULH : martial.le-boulh@pole-emploi.fr
Lakhdar RAMDANI : Lakhdar.RAMDANI@pole-emploi.fr
Chantal RUBLON : chantal.rublon@pole-emploi.fr
Gwénaëlle SALOMON : Gwenaelle.SALOMON@pole-emploi.fr

Vos délégué-e-s syndicaux-cales CGT :

Elise BUGEAUD : elise.bugeaud@pole-emploi.fr
Philippe FAVRE-DANNE : p.favredanne@pole-emploi.fr
Marina FERRAND-DESMARES : marina.ferrand-desmares@pole-emploi.fr
Muriel LEFEVRE : Muriel.LEFEVRE@pole-emploi.fr
Lakhdar RAMDANI : Lakhdar.RAMDANI@pole-emploi.fr
Chantal RUBLON : chantal.rublon@pole-emploi.fr
Gwénaëlle SALOMON : Gwenaelle.SALOMON@pole-emploi.fr

Vos représentant-e-s de proximité CGT :

Côtes d'Armor : Mer et vallées Agences de Lannion, Loudéac, Guingamp et Dinan	**Finistère :** Cornouailles Agences de Douarnenez, Quimper Nord, Quimper Sud, Pont L'abbé, Concarneau Et Quimperlé	**Ille et Vilaine :** Rennes Communauté Agences de Rennes Nord, Rennes Centre, Rennes Ouest, Rennes Est, Rennes Sud et DT35	**Ille et Vilaine :** Haute Bretagne Agences de Combourg, Vitré, Saint Malo, Fougères et Redon	**Morbihan :** Littoral Ouest Agences de Lorient Ville, Lorient Marine, Lanester et Auray
Elise BUGEAUD RP-bretagne.bugeaud@pole-emploi.fr	**Anne QUEMENEUR** RP-bretagne.quemeneur@pole-emploi.fr	**Marie-Paule TUAUX** RP-bretagne.tuaux@pole-emploi.fr	**Marie-Line ROLLO** RP-bretagne.rollo@pole-emploi.fr	**Martial LE BOULH** RP-bretagne.le-boulh@pole-emploi.fr

La CGT Pôle emploi Bretagne - 7-9 boulevard Solférino 35000 Rennes
☎ 02 99 30 41 25 - 📱 06 86 96 18 13 - Syndicat.CGT-Bretagne@pole-emploi.fr
Retrouvez nous sur Facebook et consultez notre site internet