Combatif Solidaire Engagé

COMPTE RENDU DU CSE ORDINAIRE DU 24 SEPTEMBRE 2020

Ordre du Jour

L'ordre du jour sera le suivant :

1. Information en vue de la consultation sur la situation économique et financière de pôle emploi Bretagne
2. Information en vue de la consultation sur le projet « nouveau suivi »
3. Information sur la généralisation de l'accès à la « E université »
4. Information sur les travaux réalisés à l'agence de DINAN (suite de l'injonction CARSAT)
5. Point d'actualité :
   a. Bilan de la campagne de promotion 2019 et info sur la campagne 2020
6. Réclamation des RP en l'absence de réponse au niveau des territoires *
7. Fonctionnement du CSE :
   a. Information sur l'organisation du bureau et des ASC
   b. Calendrier des inspections RP pour le 4ème trimestre 2020
   c. Résolutions
   d. Organisation des CSE : échange autour de la modalité des prochaines rencontres (présence physique ou CSE à distance)

Préambule

Avec 7 points à l'ordre du jour, dont 2 dans le cadre d'un processus d'information/consultation en vue d'un recueil d'avis et le dernier point qui comportait 4 sous dossiers, les élu-e-s et RS CGT savaient que ce CSE serait long dans sa durée !

Sans parler des aléas de Skype qui ont déconnectés à plusieurs reprises la direction et certain-e-s élu-e-s.

Ce compte rendu sera donc à l'image de cette réunion : un peu plus long que les précédents !

Déclaration préalable des élu-e-s et RS de la CGT Pôle Emploi Bretagne

La pandémie liée au Covid 19 reprend son activité et la seconde vague redoutée est bel et bien présente. Chaque jour, plusieurs milliers de contaminés sont diagnostiqués – les cas d'hospitalisation comme de réanimation repartent fortement à la hausse.

Alors que l'Organisation Mondiale de la Santé s'attend à une remontée du nombre de morts de la Covid-19 en Europe lors des mois d'octobre et de novembre, le gouvernement a décidé ce Mercredi 23 septembre d'un nouveau découpage du pays en quatre nouvelles catégories réévaluées tous les quinze jours : la zone d'alerte, la zone d'alerte renforcée, la zone d'alerte maximale et enfin l'état d'urgence sanitaire.

A ce jour, 69 départements se situent en zone d'alerte (le taux d'incidence du virus est supérieur à 50 cas pour 100 000 habitants) dont le Morbihan.

Certaines grandes métropoles et départements se retrouvent en zone d'alerte renforcée : C'est le cas notamment pour Rennes…
Lire la suite

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

1/ Information en vue de la consultation sur la situation économique et financière de Pôle Emploi Bretagne : (1 / 3)

Résolution des élu-e-s et RS du CSE de Pôle Emploi Bretagne à l'ouverture du premier point 1 de l'ordre du jour du CSE de Pole-Emploi Bretagne du 24/09/20 soumise au vote

Une « Information en vue de la consultation sur la situation économique et financière de Pôle Emploi Bretagne » est inscrite à l'ordre du jour de la réunion CSE ordinaire du 24 septembre 2020.

Les élu-e-s et RS du CSE CGT FO SNU de Pôle emploi Bretagne expriment le besoin d'être éclairé-e-s par une expertise externe. A ce titre, ils-elles demandent à la Direction régionale de Pôle Emploi Bretagne de s'engager à la financer intégralement et à donner aux experts accès immédiat à tout document qui leur serait utile, afin que les élu-e-s puissent exercer leurs prérogatives en matière de consultation obligatoire.

Les élu-e-s et RS CGT, FO, SNU du CSE de Pôle Emploi Bretagne demandent également que leur rendu d'avis puisse être éclairé par l'avis rendu au CSEC sur la consultation économique.

Enfin, les élu-e-s et RS CGT FO SNU du CSE de Pôle Emploi Bretagne constatent que ce point est à l'ordre du jour d'aujourd'hui parmi 9 autres points d'un CSE ordinaire. Ils-elles demandent que cette information soit désormais un point unique à l'ordre du jour pour l'année prochaine. Pour cette année, étant donné le « timing » proposé, ils-elles souhaitent qu'un autre temps soit consacré au débat avant le recueil d'avis.

Cette résolution est soumise au vote des élu-e-s.

Résultat des votes :
Pour : 13 voix (CGT, FO, SNU)
Contre : 3 voix (CFE-CGC)
Abstention : 3 voix (CFDT)
NPPV : 0 voix

La direction prend acte de la demande d'expertise des élu-e-s CGT, FO, SNU et indique qu'elle mettra en œuvre l'ensemble des moyens pour réaliser cette expertise, qui devra être réalisée dans les jours qui suivent, soit au plus tard le 24 novembre. L'ensemble des réunions d'information prévues sur le sujet n'auront pas lieu et aucun travail supplémentaire ne sera réalisé.
La direction présente ensuite le point de manière synthétique, les élu-e-s étant invité-e-s à envoyer leurs question par mail à la direction.

La consultation sur la situation économique et financière de 2019 porte sur la note régionale qui fait le lien entre le bilan d'exécution budgétaire 2019 et le budget 2020 pour la section 3 (consacrée aux dépenses d'interventions : les aides dédiées au retour à l'emploi et recours à des organismes privés de placement) et la section 4 (consacrée aux dépenses de fonctionnement : frais de personnel et autres charges tels que les loyers, etc.).
La note précise les principales caractéristiques d'exécution 2019 et les orientations budgétaires pour 2020.

1/ Information en vue de la consultation sur la situation économique et financière de Pôle Emploi Bretagne : (2 / 3)

Concernant la section 3 consacrée au budget d'intervention : le budget régional intègre le budget socle fongible pour les prestations et aides, le financement pour l'accompagnement externe ou CSP, le budget de financement état/Unedic (CSP, le coût des services téléphoniques notamment le 3949, les dépenses de partenariat renforcé avec les Missions Locales et Cap Emploi, ainsi qu'une enveloppe complémentaire pour financer le numérique.

Il y eu une diminution de 3 millions d'euros entre l'exécution budgétaire 2019 (qui était de 45,8 millions d'euros) et le budget 2020 qui est de 42,8 millions d'euros.
Elle est due notamment à cause de :

- Deux budgets à la baisse : dont l'impact de la convention 2019 entre Pôle Emploi Bretagne et le Conseil Régional qui représente 6 750 000 euros. La convention 2020 n'ayant pas été intégrée au budget 2020 lorsqu'il a été établi. La convention a été renouvelée pour le même montant en 2020, ce qui représente 1500 places de formations supplémentaires par rapport au socle financier.

⇒ Deux budgets à la hausse :

- Le budget 2020 alloué à Pôle Emploi pour financer les formations de DE en CSP : + 1,5 millions d'euros
- Le budget 2020 alloué à Pôle Emploi pour les formations préalables au recrutement : + 1 ,5 millions d'euros.

Concernant les dépenses de fonctionnement : elles comportent 3 grandes catégories :

⇒ les dépenses de personnel : en hausse de 2,2 millions d'euros soit 1,7 % qui s'expliquent par :
- l'embauche de 52 CDD sur Action Recrut' au 4ème trimestre 2019,
- un plafond d'emploi en CDI en hausse : 1864 ETP en 2019 contre 1869,4 ETP en 2020
- l'enveloppe promotion 2020 : + 0,8 %
- l'ancienneté des agent-e-s qui augmente

Ces hausses sont partiellement compensées par :
- la diminution dun nombre de CET
- l'écart entre les entrées et les sorties qui est également en baisse

⇒ les loyers et charges locatives et de copropriétés : en baisse de 150 000 euros qui s'explique par
- la relocation de certains lots
- le relogement du site de Rennes ouest qui permet une économie de loyer de 115 000 euros

⇒ les frais de fonctionnement : en baisse de 677 000 euros soit – 8,3% qui s'explique par la non-intégration dans le budget 2020 de la refacturation que fait la DSI sur la numérisation des attestations employeurs (cela représente 761 000 euros). A budget constant les frais sont donc légèrement en hausse de 84 000 euros soit 1,1 %.
A noter une augmentation des frais liés au personnel : + 145 000 euros (séminaire, déconcentration club RH, nouveau séminaire sur la stratégie d'influence, formations externes, budget déplacements professionnels).

Concernant les investissements courants de la section 4: le budget est en hausse de 29 000 euros soit 8,6 %. Il comprend principalement les investissements suivants :

- les dépenses d'agencement et de mobilier dans le cadre du déploiement du Pack de démarrage : 108 000 euros (!!!)
- les divers travaux d'agencement hors projet immobilier de relogement : 70 000 euros (les projets immobiliers de relogement font l'objet d'un budget spécifique hors budget d'investissements courants).
- Le mobilier et le matériel d'adaptation au poste de travail hors prise en charge par le budget de la mission nationale « handicap » : 45 000 euros (préconisation médicale de poste aménagé)
- Les dépenses de renouvellement courant de mobilier et de matériel amortis ou hors service : 40 000 euros.

1/ Information en vue de la consultation sur la situation économique et financière de Pôle Emploi Bretagne : (3 / 3)

Analyse de la CGT : La compréhension des notions économiques déjà très complexes à appréhender pour des novices n'a pas été facilitée par la rapidité de l'énumération de tous les chiffres présentés.
Les agent-e-s comprendront aisément à la lecture de la synthèse faite de ce point, l'importance d'avoir l'éclairage d'un expert comptable pour mieux déchiffrer les divers tableaux comptables et bilans financiers présentés aux élu-e-s.
Pour la CGT, une expertise sur la situation économique et financière de Pôle Emploi doit permettre aux élu-e-s de se former sur le sujet à défaut de formation de la part de l'employeur, d'être éclairé-e-s sur la mise en œuvre des orientations de la DG et de mieux comprendre les tenants et les aboutissants de différentes lignes comptables dans leur périmètre.
Pour la petite histoire, le président de séance a rassuré les élu-e-s en indiquant que les 33000 euros destinés à l'expertise ne seront pas déduits de l'enveloppe de promotion ! Les agent-e-s apprécieront l'humour du DR ! La CGT doit-elle rappeler le montant des séminaires en Bretagne qui s'élèvent à plus d'1 millions d'euros ?

2/ Information en vue de la consultation sur le projet « Nouveau suivi » : (1 / 3)

Résolution des élu-e-s et Représentant-e-s syndicaux-cales CGT, CFDT, FO et SNU au CSE ordinaire du 24 septembre 2020 concernant le projet « Nouveau Suivi »

La direction a transmis sur la BDES le 18 septembre 2020 un document relatif au « Nouveau Suivi » en vue d'une information au CSE du 24 septembre 2020 puis une consultation sur le sujet.

Les élus et RS bretons auraient souhaité le respect du calendrier de consultation de l'instance CSE sur le sujet préalable à tout déploiement en agence.

En effet, le cadre expérimental dans lequel s'inscrit le projet, reste nébuleux et source d'incompréhension puisque les agences autres que celles du Finistère citées dans le document ont déjà entamé des réorganisations internes, sans doute des marges de manœuvre locales.

Par ailleurs des agences bretonnes, notamment du département 35 ont dès le mois de mars demandé aux conseillers de se repositionner sur une modalité d'accompagnement en prévision du nouveau suivi.

Des revues de portefeuilles ont également été déjà réalisées, les ELD ont déjà informé les agents de la mise en place de la nouvelle organisation.

De fait, les élu-e-s ne pourront rendre un avis éclairé sur la nouvelle modalité suivi ni faire de préconisations avant la fin de l'expérimentation et son bilan présentés par la direction régionale.

Ainsi, les élu-e-s et RS du CSE demandent une réelle présentation du déroulé de l'expérimentation « Nouveau Suivi » puis du bilan dans un nouveau point d'un prochain CSE en vue d'une consultation.

Cette résolution est soumise au vote des élu-e-s du CSE de Pôle Emploi Bretagne.

Résultat des votes :
Pour : 16 voix (CGT, CFDT, FO et SNU)
Contre : 3 voix (CFE-CGC)
Abstention : 0 voix
NPPV : 0 voix

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 en vue de la consultation sur le projet « Nouveau suivi » : (1 / 3)

Le projet Nouveau Suivi fait suite à l'expérimentation qui a eu lieu dans 4 régions : PACA, Nouvelle Aquitaine, Normandie et Ile de France entre septembre 2017 et mars 2018.
Cette expérimentation a porté sur « *l'exploration de nouvelles voies d'amélioration et de personnalisation de l'offre de service aux demandeurs d'emploi* » avec comme objectif « *d'améliorer la satisfaction des demandeurs d'emploi autonomes et d'accélérer leur retour à l'emploi* ».

Objectif :
« *L'objectif du Nouveau Suivi est double:*

- *mettre en œuvre des modalités de suivi plus digitales et collectives pour les demandeurs d'emploi les plus autonomes en garantissant leur satisfaction quant aux services dont ils bénéficient*
- *donner aux demandeurs d'emploi les clés pour la réussite de leurs parcours vers l'emploi.* »

L'actuelle modalité Suivi a vocation à disparaître dès la mise en place du Nouveau Suivi. Actuellement il y a 143 portefeuilles « Suivi » en Bretagne, regroupant environ 52000 DE et représentant environ 33 % des inscrits.

Enjeu :
« L'enjeu pour l'établissement : obtenir des gains d'efficience sur la modalité suivi en maintenant la personnalisation et la satisfaction des demandeurs d'emploi pour réallouer des moyens sur l'accompagnement vers les demandeurs d'emploi qui en ont le plus besoin. »
Il s'agit d'une nouvelle approche de la modalité suivi : plus digitale et plus collective.
Pour la direction, cette nouvelle modalité est « *une opportunité pour les conseillers de développer leurs compétences sur le champ du digital et sur le champ de l'approche collaborative par le biais de l'animation collective* ».

Public :
Le Nouveau Suivi s'adresse aux demandeurs d'emploi les plus autonomes c'est-à-dire « *capables de mener seuls les démarches dans le cadre de leur recherche et qui peuvent mettre en œuvre les actions nécessaires à leur retour à l'emploi.* »
Pour les demandeurs autonomes mais ayant des difficultés avec le numérique, des actions spécifiques de développement des compétences numériques seront mises en œuvre pour que chaque demandeur d'emploi soit en mesure de mobiliser les services de l'Emploi Store, de s'abonner aux offres, de s'actualiser sans se déplacer, etc.
Afin d'évaluer leur autonomie numérique, les demandeurs d'emploi devront s'auto évaluer via un nouvel outil : Pix. En fonction de leurs résultats des ateliers numériques leur seront prescrits

Modalités :
5 principes essentiels composent le Nouveau Suivi :

- une animation collective en distanciel (!!!) ou en présentiel
- l'animation d'une communauté en ligne via Sphère Emploi.
- l'évaluation individuelle et régulière de l'avancée de la recherche d'emploi du demandeur à travers d'un point d'étape en ligne à réaliser tous les 6 mois et qui a pour objectif « *d'évaluer la confiance que le demandeur a en lui de ses chances de retrouver un emploi durable* » (outil co-construit avec des psychologues du travail)
- proposer les nouvelles prestations aux DE de son portefeuille (« Toutes les clés pour mon emploi durable » et « Accélèr'Emploi »)
- la mise en place de revues de portefeuille régulières qui doivent permettre d'interroger le diagnostic du DE, l'avancement de son parcours, et vérifier que les DE sont dans la bonne modalité. Dans le cas contraire, un RDV d'une autre modalité sera prévu.

Rôle et activités des conseillers :
Un parcours de formation sera « *mis en œuvre pour les conseillers volontaires qui souhaiteront être positionnés sur le Nouveau Suivi.* »
Ce parcours s'articulera autour d'actions de formation qui pourront être réalisées en présentiel ou en distanciel pour tenir compte du contexte sanitaire et permettre au plus grand nombre de conseillers d'être

2/ Information en vue de la consultation sur le projet « Nouveau suivi » : (2 / 3)

formés. Certaines formations existent déjà comme par exemple la conduite d'entretien en visioconférence et de nouveaux modules seront proposés notamment pour animer le réseau collaboratif et social Sphère ou l'animation collective à distance.
Ce parcours de formation s'intègre dans la dominante Suivi et est associée à un référentiel de compétences.
« Les conseillers déjà formés sur certaines activités et qui n'auraient pas pu les mettre en œuvre pourront à nouveau bénéficier des modules correspondants.
Les conseillers actuellement en modalité suivi qui ne souhaiteraient pas intégrer le Nouveau Suivi pourront bénéficier d'un parcours de développement des compétences correspondant à leurs besoins à définir avec leur ELD. »
Une activité de gestionnaire de communauté va être créée en lien avec la communauté Sphère : il aura en charge notamment l'animation des conseillers de la modalité Suivi.

Calendrier :
Le Nouveau Suivi doit démarrer en octobre prochain.

Expérimentation en Bretagne :
4 agences en Bretagne sont prévues pour aller plus loin dans l'offre de service proposée aux demandeurs d'emploi : Quimper Nord, Quimper Sud, Pont L'Abbé et Concarneau.
Cette expérimentation est prévue de janvier à juin 2021.
Elle consiste en une mutualisation des portefeuilles Nouveau Suivi entre les 4 agences.
Les DE seront regroupés dans un portefeuille unique sur lequel interviendront les conseillers suivi des 4 agences.
Une comparaison entre les agences expérimentatrices et des agences témoin sera réalisée afin de mesurer les effets sur

- la satisfaction des demandeurs d'emploi,
- le retour à l'emploi
- la délivrance des services

Questions des élu-e-s / réponses de la direction :

Fusion des modalités de suivi : cette éventualité n'est pas prévue par la direction. Les 4 modalités perdurent : la modalité suivi pour les DE autonomes, la modalité Guidé pour les DE ayant besoin d'un appui régulier dans leur recherche ou ayant besoin de travailler sur leur projet professionnel, la modalité Renforcé qui ont fortement besoin d'être accompagnés et la modalité Global en lien avec les départements pour les DE qui présentent un cumul de difficultés sociales et professionnelles.

Sphère emploi : Actuellement, en Bretagne, 1320 DE ont rejoint la communauté Sphère. La direction affirme qu'aucun objectif n'est fixé sur le nombre de demandeurs d'emploi devant intégrer cette communauté. Elle ajoute qu'il s'agit d'une démarche individuelle du DE pour adhérer à ce nouveau service. Pour la direction, Sphère doit permettre une circulation et un partage de l'information plus rapide, et donc de limiter les sollicitations via mails.net.
Le conseiller pourra poster des informations sans réellement entrer dans le détail de celles-ci, le but étant d'insérer des liens ou des contenus d'informations à partager.

Gestionnaire de communauté : la fiche métier n'est pas encore créée. Il travaillera au sein du service communication de la direction régionale. Le recrutement doit se faire prochainement dans le cadre d'une mission. Il-elle sera chargée d'assurer l'animation de l'ensemble des conseillers en charge du Nouveau Suivi, de construire la ligne éditoriale en lien avec les conseillers, de garantir par une veille la diffusion des informations dont auront besoin les conseillers et les DE, de partager des usages professionnels au travers des réseaux sociaux qui correspondent aux attentes des conseillers.

Charge de travail : le Nouveau Suivi n'entraînera pas de charge de travail supplémentaire mais une nouvelle manière de travailler et de délivrer les services avec une orientation plus numérique et plus collective mais également un renvoi vers les nouvelles prestations et les nouveaux outils.

2/ Information en vue de la consultation sur le projet « Nouveau suivi » : (3 / 3)

Volontariat : les conseillers qui seront positionnés sur le Nouveau Suivi seront volontaires et devront avoir une « *appétence* » pour les outils numériques. « *Un conseiller ne pourra pas se voir imposé cette modalité car cela serait improductif ».*

Formation des conseillers : la direction évoque des formations « incontournables » et non pas de formations obligatoires dans la mesure où de nombreux conseillers ont déjà suivi certains modules. Elles se feront « *en amont de la prise en main du portefeuille ou à défaut au plus proche de la prise de fonction.* »

Indicateur de retour à l'emploi : Le Nouveau Suivi doit permettre d'intensifier les contacts avec le DE. Le taux de retour à l'emploi dans les agences qui ont expérimenté le Nouveau Suivi est resté stable alors que les agences témoins ont vu une baisse de 0,9 % (!!!). Un indicateur de pilotage va être mis en place pour évaluer l'impact.

Point d'étape à 6 mois avec le DE : Le projet prévoit ce délai mais rien n'interdit au conseiller de le faire plus vite.

Qualité de vie au travail (des managers !) : La direction indique qu'il s'agit d'un mode d'accompagnement différent « *qui va appeler le manager à la mise en place de repères sur les actes métiers à réaliser différents* ». Pour la direction, « *il faudra reconsidérer ce que le manager va regarder et vérifier pour s'assurer que le travail est fait* ».

Analyse de la CGT : Pour la CGT, le projet Nouveau Suivi vient encore plus déshumaniser la relation avec les salarié-e-s privé-e-s d'emploi avec la mise en place de la dématérialisation à outrance de l'accompagnement. La direction ne parle d'ailleurs plus d'accompagnement pour les demandeurs les plus autonomes, ce terme étant réservé aux modalités « Guidé », « Renforcé », « Global » et « AIJ ».
Les privé-e-s d'emploi feront leur « petit marché » des prestations et des ateliers après s'être auto-évalué-e-s en ligne ; au bout de 6 mois, ils feront un point d'étape, là aussi en ligne ! Pendant 6 mois, ils-elles n'auront eu aucun contact physique à l'initiative de Pôle Emploi hormis l'ESI ou Pack de Démarrage selon l'agence !
La CGT a alerté la direction sur l'outil PIX et les ateliers numériques collectifs déjà présents dans le Pack de démarrage expérimenté à Carhaix : Pix est loin de faire l'unanimité des usager-ère-s et des agent-e-s ! La CGT a alerté la direction sur la différence entre autonomie numérique et autonomie dans la recherche d'emploi : on peut être à l'aise avec les outils numériques et ne pas être en capacité d'organiser sa recherche d'emploi ! Inversement, on peut trouver un emploi sans savoir utiliser les outils numériques en se présentant directement auprès des employeurs (ce qui se fait souvent dans le BTP, l'hôtellerie-restauration ou le commerce).
Le projet Nouveau Suivi a été construit suite à une expérimentation qui a eu lieu entre 2017 et 2019, bien avant la période de crise sanitaire, économique et sociale que nous vivons qui voit le nombre de salarié-e-s victimes de licenciements ou de non renouvellement de leur contrat augmenter chaque jour ! Les futur-e-s privé-e-s d'emploi considéré-e-s par la direction comme autonomes risquent de ne pas retrouver d'emploi, non pas en raison de leur manque d'autonomie numérique mais bien en raison du manque d'offres d'emploi correspondant à leur profil ! Mais ça, apparemment la direction ne l'a pas pris en compte !

3/ Information sur la généralisation de l'accès à l'E-Université : (1 / 2)

Il s'agit d'un projet de digitalisation d'une petite partie des formations proposées aux agent-e-s de Pôle Emploi, qui vient en complémentarité de l'offre de formation existante.
L'E-Université n'a pas vocation à remplacer le Campus. Il s'agit d'un portail « ouvert à tous », « accessible partout, tout le temps » qui a été testé sur deux pilotes : le premier composé de 200 personnes et le second sur 4 régions, soit 12500 agents.

Le projet s'inscrit dans la démarche compétences de Pôle Emploi et du développement des compétences de ses salarié-e-s. Il entre dans le cadre de la loi Pénicaud du 05 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

3/ Information sur la généralisation de l'accès à l'E-Université : (2 / 2)

Au travers de cette plateforme, l'agent va pouvoir accéder directement à un certain nombre de modules de formations qui sont structurés autour des 4 compétences : Savoir-être socle, Savoir-Faire socle, Compétences managériales et Compétences techniques.
Entre 15 et 20 modules sont disponibles sur chacune de ces compétences.

La plateforme est accessible par tou-te-s les agent-e-s, sans distinction de filière, et sans restriction.

Un compte E-formation de 15 heures par agent sera créé. Il viendra abonder le plan de développement de compétences de l'agent-e. Le compteur déroulera en temps réel jusqu'à épuisement du crédit d'heures.

L'ouverture du portail se fera le 28 septembre 2020. Le manager disposera d'un outil de suivi des formations afin de conseiller et d'accompagner le développement des compétences des agent-e-s.
Le document préparatoire indique que « *les agent-e-s pourront planifier leur formation en accord avec leur manager sur RDVA puis Weplan.* » Les élu-e-s apprennent en direct que ce nouvel outil a vocation à remplacer RDVA !

Analyse de la CGT : Le portail E-Université étant ouvert en permanence sans restriction en terme d'horaires, rien n'empêchera un-e agent-e qui le souhaite de se connecter de chez lui et en dehors de ses heures de travail. La CGT dénonce également l'accès à des formations qui relèvent de la sphère privée voire du développement personnel : « Avoir la pêche », « Reprendre sa vie en main », « Devenir un chanceux récurrent » !!! Pour la CGT, seules les formations qualifiantes en présentiel et en groupe permettent à l'agent-e une véritable évolution professionnelle.

CSE ordinaire du 24 septembre 2020

Déclaration des élu-e-s et RS de la CGT Pôle Emploi Bretagne concernant E-Université

Une fois de plus dans la présentation de ce dossier, la direction fait sienne de la notion toute patronale « d'employabilité » avec notamment l'utilisation dans le dossier de la formule « *Rendre l'agent acteur du développement de ses compétences* ».

A l'inverse, la CGT Pôle Emploi Bretagne rappelle qu'elle défend et continuera à défendre la qualification qui, elle, appartient à l'agent, alors que la compétence, c'est l'employeur qui la détermine et qui l'évalue de façon unilatérale.

La lecture du catalogue proposé s'avère très inquiétante. **Les modules centrés sur les *« savoirs être »*, de la posture, du comportemental sont très largement représentés. Certains relèvent même, de façon non dissimulée, du *« développement personnel »*.**
Pour la CGT Pôle Emploi Bretagne, c'est là une « fausse modernité » qui relève en fait, de la part de la direction, d'une vision rétrograde du travail.

Ce dossier nous aussi interroge aussi sur son lien avec l'évaluation des agent-e-s au travers, notamment de l'introduction de *« l'approche par compétences dans l'EPA »*, des dispositifs d'auto diagnostics, d'auto-évaluations et la négociation en cours sur la qualité professionnelle.
A ce titre, le caractère purement complémentaire et facultatif de ce dispositif d'E-université apparaît, pour la CGT, comme très illusoire.

La CGT Pôle Emploi Bretagne rappelle aussi que, en dehors des contraintes sanitaires actuelles, les formations doivent pouvoir se dérouler en présentiel au plus près du lieu de vie des agent-e-s. La multiplication des dispositifs dit de formation « à distance » ne va clairement pas dans ce sens.

De plus, le fait **d'ouvrir l'accès au site en dehors des heures de travail** (et donc hors de toute comptabilisation sur l'outil Horoquartz) **relèverait**, pour la CGT Pôle Emploi Bretagne, **de travail dissimulé**.

Pour la CGT Pôle Emploi Bretagne, la séparation entre vie professionnelle et vie personnelle est une conquête sociale qu'il faut continuer à garantir. Le maintien et le développement de la qualification des personnels relève d'une obligation de l'employeur qui ne peut et ne doit pas être transférée sur les agent-e-s eux-elles-mêmes.

4/ Information sur les travaux réalisés à l'agence de Dinan (1 / 1)

La direction démarre la présentation de ce point sur l'historique du dossier de manière succincte par des dates clés :

- Mai 2016 : DGI émis par le CHSCT
- Février 2017 : injonction de la CARSAT qui portait sur 3 mesures à mettre en œuvre par Pôle Emploi : des modalités générales de la démarche de prévention au niveau de l'agence de Dinan, des modalités dites « particulières » relatives à un plan d'action de prévention des risques psychosociaux, une évaluation de la démarche de prévention des risques résiduels

Localement, 4 groupes de travail avec « *un relais DT et DR* » impliquant le collectif de Dinan, les élu-e-s CHSCT et la direction ont abordé 4 sujets : l'organisation du travail, les aspects relationnels et interpersonnels, les moyens et les ressources, le pilotage et le management

- Entre fin 2017 et début 2019, les fiches actions ont été mises en œuvre.

Divers échanges entre la CARSAT et Pôle Emploi Bretagne ont ensuite eu lieu.

- Mars 2019 : courrier de la CARSAT indiquant à Pôle Emploi Bretagne que « *tous les points de l'injonction ont été réalisés à l'exception d'une mesure relative à l'attribution, à l'affectation, et à l'aménagement des locaux* ».
- Octobre 2019 : mesures acoustiques des locaux par les équipes de la CARSAT
- 27 décembre 2019 : restitution de l'intervention des techniciens du centre de mesure de la CARSAT
- Début 2020 : « *énième et nouvelle demande de la CARSAT relative à l'aménagement des locaux* »
- Avril 2020 : « *la direction de Pôle Emploi Bretagne répond à la CARSAT que les préconisations ont bien été intégrées.* »
- Mai 2020 : accord de la CARSAT sur l'aménagement des locaux et sur l'organisation de l'affectation des bureaux
- Août 2020 : information de Pôle Emploi Bretagne à la CARSAT indiquant que les travaux complémentaires ont été réalisés.

Les documents préparatoires envoyés aux élu-e-s comportent la formalisation de la réponse faite par la direction à la CARSAT avec les photos des travaux réalisés dans la zone d'accueil.
Ce point a également fait l'objet d'une information en CSSCT le 15 septembre.

La direction ajoute que la Commission paritaire permanente de la CARSAT qui aura lieu début octobre doit trancher sur la levée de l'injonction.

La direction précise avoir demandé un rendez-vous à la CARSAT, début 2020, en vue de mieux comprendre les attendus, mais également d'avoir un engagement de la CARSAT de la levée de l'injonction si les travaux réalisés étaient conformes à ce qui était demandé notamment : réhausser les cloisons pour les rendre pleines jusqu'au plafond dans deux endroits, modifier l'emplacement de la photocopieuse, réduire le son sur le côté d'une cloison via un dispositif tel qu'un kakemono, etc.
Pour cela la CARSAT a demandé à la direction de connaître la nature des travaux qui seront réalisés, les matériaux utilisés puis l'envoi des photos des travaux finis. La direction nous affirme avoir répondu à ces 3 demandes .
Pour elle, les travaux réalisés sont conformes ; par ailleurs l'injonction de la CARSAT avait demandé que l'information soit donnée aux élu-e-s CSE d'où ce point à l'ODJ de ce CSE et en CSSCT la semaine précédente!
Afin de vérifier la conformité des travaux par rapport aux préconisations faites et écouter « *les ressentis des personnels* » la CARSAT effectuera une visite le 25 septembre sur le site de Dinan par le biais d'un ingénieur conseil et d'un contrôleur de sécurité expert. Pour la direction, l'injonction sera levée sans aucun doute !

Analyse de la CGT : Grâce à l'action des élu-e-s CHSCT puis du CSE mais également des agent-e-s sur place, la direction a été enjointe par la CARSAT de réaliser des travaux pour améliorer les conditions de travail des agent-e-s du site ! La CGT rappelle que les actions qui aboutissent de manière positive le sont très souvent grâce à l'action commune des organisations syndicales, des élu-e-s mais également grâce à l'action des salarié-e-s concerné-e-s.

5/ Point d'actualité : bilan de la campagne de promotion 2019 et info sur la campagne 2020 : (1 / 2)

Bilan de la campagne de promotion 2019 / 2020:

L'article 7 de l'accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la CCN prévoit :

« *A l'issue de la campagne, chaque établissement établit un bilan statistique sexué, détaillé par catégorie professionnelle et par structure (directions territoriales/directions supports) et le présente aux instances représentatives du personnel compétentes.* »

La direction présente les principaux chiffres de la campagne 2019/2020 :

- **Budget initial** : 523 212 euros
- **Agent-e-s éligibles au 31/08/2019** : 1826 agent-e-s
- **Agent-e-s promu-e-s** : 637 soit 35% de la population éligible
  - ✓ 362 changement d'échelon soit 57 % des mesures
  - ✓ 10 relèvement de traitement soit 1% des mesures
  - ✓ 265 primes soit 42% des mesures

- **Répartition des mesures par catégorie socio professionnelle** :
  - ✓ Employés : 38%
  - ✓ Techniciens : 26 %
  - ✓ Agents de maitrise : 23 %
  - ✓ Cadres : 13%

- **Egalité femmes / hommes :** Les femmes représentent 78 % de la population éligible et 81% des agent-e-s promu-e-s

- **Article 11.3C** : « *Pôle Emploi, dans le cadre du processus de promotion examinera de façon toute particulière l'évolution professionnelles des agent-e-s occupant les emplois de conseillers et de chargés de relation entreprise, jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'échelon D1* »
  - ✓ Population éligible : 482 agent-e-s
  - ✓ Agent-e-s promu-e-s : 133 agent-e-s soit 27 % de la population éligible (et 37% de l'ensemble des changements d'échelon)

- **Rattrapage égalité professionnelle** :
  - ✓ Population éligible : 31 agent-e-s
  - ✓ Agent-e-s promu-e-s : 12 agent-e-s ont un changement d'échelon soit 39 % de la population éligible

- **Article 20.4 de la CCN :**
  - ✓ Population éligible : 748 agent-e-s
  - ✓ Agent-e-s promu-e-s : 352 au total (soit 47 % de la population éligible et 55 % de l'ensemble des promu-e-s) dont :
    - 273 changements d'échelon
    - 10 relèvements de traitement
    - 69 primes

  A noter que 37 % des agent-e-s ayant réalisé un plan d'action partagé n'ont eu aucune mesure de promotion !

- **Agent-e-s en situation de handicap** : 57 agent-e-s ont bénéficié d'une mesure de promotion soit 35 % de la population travailleur handicapé.
  - ✓ Changement d'échelon : 37 agent-e-s
  - ✓ Relèvement de traitement : 1 agent-e
  - ✓ Primes : 19 agent-e-s

5/ Point d'actualité : bilan de la campagne de promotion 2019 et info sur la campagne 2020 : (2 / 2)

Campagne 2020 / 2021:
La direction poursuit la présentation en indiquant que cette campagne s'inscrit dans la campagne nationale avec quelques marges de manœuvre régionales ou locales notamment sur le montant des primes dans une fourchette, la possibilité de consulter les collectifs pour choisir les critères de priorité ou la date d'échelonnement d'attribution des mesures.

Comme chaque année les populations à « *regarder* » en priorité sont inscrites dans le cadre conventionnel de l'accord (article 20.4, article 11.3c de la CCN, égalité professionnelle femme / homme et les salarié-e-s reconnu-e-s handicapé-e-s).
L'injonction régionale portera également pour la campagne 2020/2021 sur les agent-e-s concourant aux résultats de la performance opérationnelle et sociale (sic !) ainsi qu'aux agent-e-s engagé-e-s dans les démarches collaboratives ainsi qu'aux agent-e-s ayant les salaires les plus bas.

Analyse de la CGT : La CGT rappelle qu'elle na pas signé l'accord classification des agent-e-s de droit privé. La CGT réaffirme sa principale revendication en matière d'évolution des agent-e-s de droit privé : l'avancement automatique tous les deux ans (ou tous les trois ans en fonction de l'ancienneté) de tou-te-s les agent-e-s de droit privé comme cela se fait pour les agent-e-s de droit public !
La campagne de promotion 2020 vient de se terminer. Si votre situation professionnelle n'a pas encore évoluée cette année, l'article 39 de la CCN vous permet de porter ce différend à la Commission Nationale Paritaire de Conciliation (CPNC).
La CGT Pôle Emploi Bretagne peut vous accompagner dans cette démarche en vous envoyant un dossier qui permettra de vous aider dans la construction de celui-ci. Pour le recevoir, n'hésitez pas à nous contacter par mail sur la boite syndicale : Syndicat.CGT-Bretagne@pole-emploi.fr

6/ Réclamations des RP en l'absence de réponse au niveau des territoires (1 / 1):

La CGT indique ne pas avoir de réclamations à porter auprès de la direction : les réunions des représentant-e-s de proximité ayant eu lieu pour certaines le vendredi de la semaine précédente, le délai de transmission des réclamations avait été jugé trop court par les élu-e-s CGT pour les envoyer à la direction. Par ailleurs aucune réclamation n'était parvenue aux élu-e-s CSE sur leur boite mail.
La direction répond qu'elle a toujours accepté de répondre aux réclamations qui lui étaient parvenues par mail même la veille ! La CGT saura s'en souvenir !

Deux organisations syndicales ont souhaité porter des réclamations qui n'avaient pas obtenues de réponse au niveau des territoires.
La direction a refusé d'y apporter une réponse en CSE prétextant pour une OS que cette réclamation ne faisait pas partie des prérogatives des RP (représentant-e-s de proximité) et pour l'autre que les réclamations n'avaient pas été envoyées à la direction en amont de la réunion CSE.

Analyse de la CGT : Une fois de plus, la direction a fait en sorte de ne pas remplir ses obligations en matière de réclamations individuelles et collectives que les élu-e-s CSE ont toute légitimité à porter en séance.
La CGT a soutenu les organisations syndicales qui avaient des réclamations à porter pour obliger la direction à y répondre … rien n'y a fait ! Les élu-e-s CGT continueront à exercer leurs prérogatives dans les instances et rappellent une fois de plus à la direction que ce n'est pas elle qui décide de ce qu'ils ou non le droit de dire en réunion CSE !

7/ Fonctionnement du CSE (1 / 5) : 7/a : information sur l'organisation du bureau et des ASC (1 / 1) :

Le secrétaire de séance informe les élu-e-s sur l'intégration des nouvelles assistantes du CSE.
Il indique que leur parcours d'intégration et de formation se déroule correctement et qu'elles sont force de propositions.
Concernant les procès-verbaux des séances du CSE, le bureau souhaite résorber le retard d'ici la fin de l'année. Un nouveau processus de rédaction de PV a été envoyé à l'ensemble des élu-e-s. L'objectif étant que les PV soient adoptés deux mois après leur tenue.

Le trésorier du CSE intervient ensuite sur les ASC. La gestion des mails en retard est en cours de résorption, le bureau espère que le retard sera totalement épuré le mois prochain.
Concernant les remboursements sur facture, là aussi le bureau espère résorber le retard accumulé.
La prochaine commande de chèque vacances et de chèques cultures aura lieu en novembre. Un mail sera envoyé aux agent-e-s pour inciter celles et ceux qui n'ont pas encore passé leurs commandes à le faire avant le 2 novembre.

Analyse de la CGT : Avant tout, la CGT souhaite la bienvenue aux nouvelles assistantes du CSE : Stéphanie LE HENAFF et Nadège TOURNEUR .
Il aura fallu 10 mois pour qu'enfin le traitement des ASC reviennent à la normale !
La CGT a été à de de nombreuses reprises interpellée par des agent-e-s pour lui demander de débloquer leur situation notamment suite à des mails restés sans réponse.
A chaque fois, la CGT est intervenue auprès des membres du bureau : à chaque fois la demande a été traitée rapidement et la situation de l'agent-e régularisée.
Malgré tout, la CGT ne peut que regretter le délai aussi long pour répondre aux centaines de mails en retard : ne permettant pas à de nombreux agent-e-s d'obtenir leurs chèques vacances avant leur départ en congés, ou de ne pouvoir créer leur fiche sur le site internet, etc.

7/ Fonctionnement du CSE (2 / 5): 7/b : Calendrier des inspections RP pour le 4ème trimestre 2020 (1 / 1):

La CGT Pôle Emploi Bretagne et une autre organisation syndicale ont proposé au vote deux élu-e-s leur calendrier de'inspections.

Anne QUEMENEUR, représentante de proximité de la CGT Pôle Emploi Bretagne sur le département du Finistère territoire Cornouailles, sera présente sur les sites suivant :

- **Quimper Nord** le 23 octobre,
- **Concarneau** le 6 novembre,
- **Quimperlé** le 4 décembre
- **Douarnenez** le 7 décembre

Lors de ces inspections vous pourrez rencontrer Anne QUEMENEUR afin de lui parler de vos conditions de travail, vos difficultés au travail, etc. et lui faire part des réclamations que vous souhaitez voir porter auprès de votre hiérarchie locale ou départementale.

Pour rappel, les représentant-e-s de proximité de la CGT Pôle Emploi Bretagne que vous pouvez joindre sont :

- **Elise BUGEAUD** : département 22 pour les agences de Dinan, Guingamp, Lannion et Loudéac

- **Marie-Paule TUAUX** : département 35 pour les agences du bassin de Rennes communauté : Rennes centre, Rennes Nord, Rennes sud, Rennes Ouest, Rennes Est et la DT 35.

- **Marie-Line ROLLO** : département 35 pour les agences de Combourg, Fougères, Redon, Saint-Malo et Vitré.

- **Martial LE-BOULH** : département 56 pour les agences d'Auray, Lanester, Lorient Marine et Lorient Ville.

Vous retrouverez leurs coordonnées à la fin de ce compte rendu ou sur notre site internet : **CGT Pôle Emploi Bretagne**

7/ Fonctionnement du CSE (3 / 5):
7/c : Résolutions (1 / 2)

Résolution des élu-e-s et Représentant-e-s syndicaux-cales CGT, FO et SNU au CSE ordinaire du 24 septembre 2020 concernant le site de DINAN

Les élu-e-s et RS CGT, FO et SNU au CSE de Pôle Emploi Bretagne demandent que la situation de DINAN fasse l'objet d'un point à l'ordre du jour lors du CSE du mois d'octobre suite à la visite de la CARSAT le 25 septembre et à la tenue du Comité technique Paritaire de la CARSAT début octobre.

Cette résolution est soumise au vote des élu-e-s

Résultat des votes
Pour : 10 voix (CGT, CFDT, FO, SNU)
Contre : 0 voix
Abstention : 2 voix (CFE-CGC)
NPPV : 0 voix

La résolution est adoptée à la majorité des voix. Un nouveau point sur la situation de Dinan sera donc inscrit à l'ordre du jour du CSE ordinaire d'octobre.

Analyse de la CGT : Pour la CGT, il est impératif que les élu-e-s puissent être informé-e-s jusqu'à la fin de ce dossier, notamment sur la levée ou non de l'injonction de la CARSAT afin de pouvoir exercer leurs prérogatives en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des agent-e-s.

7/ Fonctionnement du CSE (4 / 5):
7/c : Résolutions (2 / 2)

Résolution des élu-e-s et Représentant-e-s syndicaux-cales CGT, FO et SNU au CSE ordinaire du 24 septembre

Conformément aux dispositions de l'article L 2325-35 du Code du travail, le CSE de Pôle Emploi Bretagne désigne le cabinet d'expertise-comptable DEGEST CE pour l'assister dans le cadre de la consultation annuelle prévue à l'article L 2323-12 portant sur la situation économique et financière de Pôle Emploi Bretagne présentée au CSE de Pôle Emploi Bretagne du 24 sept 2020 et produire les analyses associées.

Conformément aux dispositions des articles L 2325-36 et L 2325-37, le CSE de Pôle Emploi Bretagne demande à la direction de fournir à l'expert les informations que ce dernier sera amené à lui demander en vue de l'accomplissement de ses missions.

Le CSE de Pôle emploi Bretagne mandate :

- Sylvain NICOLAS
- Loïc KERDRAON
- Christian PERRIER

pour le représenter auprès du cabinet d'expertise-comptable DEGEST CE.

Comme annoncée par le Président du CSE de Pôle Emploi Bretagne au CSE de ce 24 septembre 2020, cette expertise sera prise en charge par Pôle Emploi Bretagne.

Cette résolution est soumise au vote des élu-e-s du CSE

Résultat des votes
Pour : 7 voix (CGT, FO, SNU)
Contre : 2 voix (CFE-CGC)
Abstention : 2 voix (CFDT)
NPPV : 0 voix

La résolution est adoptée à la majorité des voix.
Le directeur régional en qualité de président de séance prend la parole pour répondre à la résolution. Il indique ne pas avoir dit « *prendre en charge l'expertise mais appliquer le code du travail* » ! Il ajoute que les 33000 euros destinés à l'expertise ne seront pas déduits de l'enveloppe de promotion ! Les agent-e-s apprécieront l'humour du DR ! Doit-on rappeler le montant des séminaires en Bretagne qui s'élèvent à plus d'1 millions d'euros ?

Analyse de la CGT : Pour la CGT, la situation a changé depuis 2018, date de la dernière expertise. Une nouvelle expertise permettra aux élu-e-s d'être éclairé-e-s sur la mise en œuvre des orientations de la DG et de mieux comprendre les tenants et les aboutissants de différentes lignes comptables dans leur périmètre en Bretagne. Elle permettra également aux élu-e-s de se former sur le sujet à défaut de formation de la part de l'employeur !

7/ Fonctionnement du CSE (5 / 5) :
7/d : Organisation des CSE : échange autour de la modalité des prochaines réunions (présence physique ou CSE à distance) (1 / 1).

La direction propose aux élu-e-s de se prononcer sur la reprise ou non des réunions CSE en présentiel pour les 3 prochains mois.
Pour cela, elle a adressé aux élu-e-s un plan réunissant les 3 salles de réunion de la direction régionale Bréhat, Belle-Ile et Groix.
Hors contexte sanitaire ces trois salles représentent 64 places assises possibles.
Le PRA4 oblige la direction à condamner une place sur deux : il ne reste donc plus que 32 places assises.
Le président de séance reconnaît lui-même que cette configuration ne permettra pas à l'ensemble des membres pouvant siéger d'être présent-e-s en même temps dans les 3 salles réunies : 22 élu-e-s titulaires, un représentant syndical par OS représentative soit 4 personnes, un représentant de section syndicale pour les OS non représentative soit 4 personnes, 1 élu suppléant observateur par OS représentative soit 4 personnes, les membres de la direction soit 4 personnes : au total 38 personnes. Il propose que chaque délégation fasse des arbitrages pour savoir qui pourra être dans la salle et qui restera dehors !

Analyse de la CGT : Pour la CGT, la configuration de la salle, à elle seule, clôt le sujet puisque l'ensemble des membres du CSE ne peut pas siéger en simultanée dans la salle ! La CGT réaffirme son attachement au respect des accords et des textes : le droit à participation des élus n'est pas amendable ! Elle rappelle que compte tenu de la situation sanitaire et conformément à sa déclaration préalable lue en début de CSE, elle exige l'arrêt de toutes réunions collectives sur les sites y compris celles du Pack de démarrage et qu'à ce titre elle ne peut donc pas exiger la tenue des prochains CSE en présentiel. Elle propose à la direction de mixer pour les élu-e-s qui le souhaitent le présentiel et le distanciel via Skype. Refus catégorique de la direction: ce sera soit l'un soit l'autre !

Prochain CSE ordinaire jeudi 29 octobre 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 élues CGT en CPLU :

Françoise GUEGUEN : francoise.gueguen@pole-emploi.fr
Stéphanie VILGICQUEL : s.vilgicquel@pole-emploi.fr

Vos délégué-e-s syndicaux-cales CGT :

Elise BUGEAUD : elise.bugeaud@pole-emploi.fr
Chanig DILASSER : chanig.dilasser@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