Combatif Solidaire Engagé

COMPTE RENDU DU CSE ORDINAIRE DU 28 JANVIER 2021 REPORTE AU 11 FEVRIER 2021

Ordre du Jour

Comité Social et Economique ordinaire Pôle emploi Bretagne

Ordre du jour du Jeudi 28 Janvier 2021

Le Comité Social et Economique se réunira le Jeudi 28 Janvier 2021 de 9H30 à 17H00 – ce CSE se déroulera en visioconférence

L'ordre du jour sera le suivant :

1. Approbation des procès-verbaux :
   - CSE ordinaire du 24 septembre 2020
   - CSE ordinaire du 29 octobre 2020
   - CSE extraordinaire du 30 octobre 2020
2. Actualité Direction sur la situation sanitaire en Bretagne
3. Point d'étape sur la mise en œuvre du projet stratégique et perspectives (feuille de route) 2021
4. Information sur l'évolution de l'organigramme de la direction régionale : création d'un service juridique rattaché à la Direction Administration, Finances et Gestion.
5. Information sur le projet « WePlan »
6. Point sur l'avancement des travaux sur le Règlement Intérieur du CSE.
7. Actualisation du calendrier des visites des RP, 1er trimestre 2021
8. Fonctionnement du CSE :
   a. Résolutions
   b. Dossiers secours
9. Réclamations RP non résolues au niveau des territoires*

Préambule

La réunion du 28 janvier arrivait au point 3 à l'ordre du jour quand les élu-e-s ont été informé-e-s du décès d'une agente du site de Valence par arme à feu. Il était 10h45.

Le CSE a été immédiatement suspendu dans un premier temps jusqu'à midi, heure à laquelle le président a proposé aux élu-e-s de se réunir pour faire un point sur les informations connues, puis lors d'un second point en fin de journée à 17h.

Le CSE sera réuni le 11 février pour la poursuite de l'ordre du jour. Il démarrera par une minute silence en mémoire à notre collègue assassiné.

Les élu-e-s et RS CGT, FO et SNU au CSE de Pôle Emploi Bretagne ont décidé de ne s'exprimer qu'en intersyndicale sur le sujet. L'heure était au recueillement, au soutien à la collègue assassinée, à sa famille, ses proches, mais également à l'ensemble des agent-e-s de Pôle Emploi.

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 / Approbation des procès-verbaux CSE ordinaire du 24 septembre 2020, CSE ordinaire du 29 octobre 2020 et CSE extraordinaire du 30 octobre 2020 (1 / 1) :

3 procès-verbaux étaient soumis à l'approbation des élu-e-s lors cette séance.

Pour rappel, les procès-verbaux sont des documents volumineux à corriger :

- PV du 24 septembre 2020 : 189 pages
- PV du 29 octobre 2020 : 144 pages
- PV du 30 octobre 2020 : 103 pages

PV des 24 sept, 29 oct. et 30 oct.
Résultat des votes : (20 votants)
***Pour** : 16 voix (CFDT, CFE-CGC, SNU)*
Contre : 0 voix
*Abstention : 4 voix (**CGT**)*
NPPV : 0 voix

Explication de vote des élu-e-s CT : La CGT s'est abstenue sur l'approbation des trois procès-verbaux. Même si l'intention de récupérer le retard dans l'approbation des procès-verbaux est louable, pour la CGT, il ne faut pas confondre vitesse et précipitation.

Les élu-e-s ont de moins en moins de temps accordé pour la correction et les amendements des PV. Le lien des PV des 24 septembre et 29 octobre a été envoyé le 5 janvier pour une correction au 18 janvier incluse soit 10 jours ouvrés de correction. Le lien du PV du 30 octobre a été envoyé le 11 janvier pour une correction le 21 janvier soit 9 jours ouvrés.

Les élu-e-s CSE ne sont pas à temps plein sur le CSE, ils-elles ne travaillent pas le week-end ni en dehors des horaires de travail, pour certaines délégations, ils-elles sont très peu nombreux à être en capacité de corriger une masse importante en si peu de jours, c'est pourquoi la CGT s'est abstenue et demande que le délai de correction soit à l'avenir un peu plus long.

Analyse de la CGT : la CGT rappelle l'importance d'une relecture correcte des PV non seulement concernant ses propres interventions en séance mais également sur les réponses apportées par la direction ainsi que sur les différents échanges lors de l'instance. Les procès-verbaux n'ont pas pour seule vocation une information auprès des agent-e-s de ce qui s'est dit en séance. Ils ont également une utilité juridique en cas de saisine de l'inspection du travail ou si une délégation intentait une action en justice à l'encontre de Pôle Emploi Bretagne.

2 / Actualité direction sur la situation sanitaire en Bretagne (1 / 3) :

Nombre d'agent-e-s présent-e-s physiquement :

La direction démarre sa présentation par un rappel : « *la décision gouvernementale est de privilégier le télétravail à chaque fois que cela est possible mais en tant qu'établissement de service public, Pôle emploi a l'obligation de rester ouvert et d'accueillir les DE* ».

Pour étayer ses propos, elle donne le nombre d'agent-e-s présent-e-s physiquement tous services et toutes structures confondu-e-s en Bretagne sur une semaine type: 11 janvier : 37.7 %, 12 janvier : 41.6 %, 13 janvier : 34.2 %, 14 janvier : 38.6 % et 15 janvier : 33.9 %

Concernant la direction régionale : 27 % d'agent-e-s présent-e-s car les contraintes ne sont pas les mêmes, notamment en terme d'accueil du public.

Analyse de la CGT : la direction indique des pourcentages sur l'ensemble des agent-e-s ; si on déduit les agent-e-s en congés ou en arrêt maladie, le pourcentage d'agent-e-s présent-e-s physiquement est bien plus élevé que ceux annoncés ! De nombreuses remontées de terrain font état d'injonctions exigeant que les agent-e-s reviennent travailler sur site, de jauges agent-e-s ou usager-ère-s dépassées. A chaque fois, la direction remet en cause la parole des élu-e-s !

Nombre d'agent-e-s en TTEX :

2 052 agent-e-s ont eu au moins 1 jour de TTEX en décembre.

Analyse de la CGT : la direction aurait pu dire « ont eu un jour de TTEX » ! En effet, de nombreux agent-e-s ont alerté la CGT sur les refus systématiques des ELD d'avoir plus d'une journée par semaine de TTEX.

Jauges agent-e-s et usager-ères :

La direction affirme que les jauges n'ont pas été augmentées et restent identiques au plan de reprise des activités.

Analyse de la CGT : Pour la CGT, les jauges auraient dû diminuer au regard des nouvelles mesures gouvernementales qui exigent une jauge de deux mètres par personne au lieu des 1 mètre appliqués à Pôle Emploi.

Cas Covid avérés :

En janvier : 2 cas COVID avérés dans le 35 (la direction précise avoir informé le RP concerné).

2 / Actualité direction sur la situation sanitaire en Bretagne (2 / 3) :

ABAP :

En décembre, 175 jours ABAP ont été enregistrés (cela concerne des situations particulières notamment les personnes vulnérables) : Agent-e-s en CDI : 30 jours, Agent-e-s en CDD : 4 jours, Services civiques : 84 jours, Contrats apprentissage : 57 jours.

Analyse de la CGT : la direction gonfle les chiffres des agent-e-s en ABAP en intégrant les volontaires en services civiques dans le nombre total ; or, ils-elles ne font pas partie de la masse salariale et ne doivent donc pas être comptabilisé-e-s. Depuis la rentrée, la direction avait annoncé qu'aucun-e agent-e ne serait en ABAP en Bretagne sauf à la marge, allant jusqu'à imposer aux agent-e-s vulnérables qui ne pourraient travailler à leur domicile (faute d'accès à internet) de revenir sur site au mépris de leur santé. La CGT invite les agent-e-s qui seraient en difficultés à contacter leurs élu-e-s ou RP.

Activités :

Du 1er au 13 janvier, sur l'ensemble des sites bretons, ont été réalisé-e-s :

- 28 634 visites (toutes visites confondues)
- 197 274 contacts mails
- 12 026 appels traités avec un taux de performance de 90%.
- 1 897 appels accueil entreprise avec un taux de satisfaction de 93.8 %
- 34 000 entretiens réalisés y compris les ESI
- 16 145 dossiers déposés

Pour la direction, le nombre de personnes à s'être présentées en agence a certes baissé, cependant l'activité globale est identique à l'année dernière :

- 8 672 visites contre 16 616 en janvier 2020
- 2 680 ESI contre 2934 (F.SEVIGNON rappelle qu'entre 58 et 60 % des ESI sont réalisés par téléphone).
- 11 153 mails ont été traités contre environ 10 000 sur la même période en 2020.
- 459 entretiens Visio ont été réalisés contre 89 sur la même période en 2020
- 42 631 contacts ont été réalisés début 2021 contre 38 000 de l'année dernière.

Analyse de la CGT : pour la direction seuls les chiffres avancés sont pris en compte : l'activité est identique, le service est rendu, tout va bien ! Pour la CGT, il faut rappeler que cette activité a été et continue à être réalisée dans des conditions dégradées pour les agent-e-s et les usagers : en distanciel pour la grande majorité des activités. Par ailleurs pourquoi attribuer des moyens supplémentaires aux agent-e-s puisque l'activité est réalisée malgré tout voire avec des indicateurs en progression ?

Cas contact :

La direction indique que la définition des cas contacts doit être prochainement modifiée par l'ARS suite à l'arrivée des variants Covid.

Masques lavables :

Une nouvelle livraison de 8 masques lavables par agent-e, conformes aux recommandations gouvernementales, doit être réalisée dans les deux prochaines semaines. Le nombre de masques attribués est fonction du nombre de jour de travail en présentiel de l'agent-e. Les personnes vulnérables, se verront attribuées quant à elles, 1 masque chirurgical jetable par demi-journée de travail en présentiel.

Actualisation de la note DG :

La note précise que le protocole sanitaire mis en place reste d'actualité avec quelques ajustements :

- En cas de symptôme COVID, les agent-e-s peuvent directement obtenir un arrêt de travail via la CPAM, les arrêts de travail délivrés de cette manière sont sans délai de carence.
- Les dispositions concernant le télétravail restent les mêmes. La direction ajoute que le dispositif mis en place est spécifique : un minimum de conseiller-ère-s en agence pour réaliser les activités, les autres en télétravail avec rotation en présentiel.
- Rappel sur la date limite de report des congés
- Campagne EPA : la possibilité, au volontariat, de le réaliser à distance sans aucune obligation.
- Tickets restaurant 2020 : report de la date limite d'utilisation au 30 septembre 2021.
- Les formations prioritaires continuent en présentiel et les formations en distantiel sont toujours d'actualités.

2 / Actualité direction sur la situation sanitaire en Bretagne (3 / 3) :

Actualité économique :
Les chiffres parus la veille annoncent un taux de chômage en BZH de 16.5 % au 3ème trimestre 2020 contre 9% au national. Malgré tout, la Bretagne affiche le taux le plus bas de France.
Le nombre d'inscription (208000 inscriptions) a diminué de 5 % par rapport à 2019.
Les licenciements économiques sont en baisse de 0.3 % en 2020 par rapport à 2019.

Pour la catégorie A : en février 2020, 137 080 DE étaient inscrits contre 151 350 en décembre, soit une augmentation d'environ 14 000 DE supplémentaires entre février et décembre.
Pour les catégories A, B et C : 256000 DE étaient inscrits en février 2020 contre 268000 en décembre.

La direction ajoute que les prévisions pour les mois à venir sont plutôt optimistes en matière de regain d'activité même si toutes les régions ne sont pas comparables.
En niveau du service entreprise, 123 800 offres d'emploi ont été enregistrées en 2020 soit une baisse de 25% par rapport à 2019.
Les DPAE ont subi une baisse de 11,7% par rapport à 2019 avec 394000 DPAE enregistrées en 2020.

Analyse globale du point 2 de la CGT:
Pour la CGT, la Direction s'attache à donner de nombreux chiffres sur des périodes différentes sans répondre aux questions des élu-e-s sur l'augmentation du nombre d'agent-e-s sur site, l'augmentation des mails.net, l'augmentation de l'agressivité des DE en agence…

Cinq minutes avant la suspension du CSE, les élu-e-s interrogeaient la direction sur l'augmentation des tensions à l'accueil, la direction précisait être quotidiennement en lien avec les DT et DTD pour mettre en place des moyens en vue de « pacifier » les accueils

3/ Point d'étape sur la mise en œuvre du projet stratégique et perspectives (feuille de route) 2021 (1 / 3):

Le 20 janvier, s'est tenu le Comité de Suivi de la Convention Tripartite Etat/UNEDIC/Pôle Emploi. Ce comité a fait des propositions en lien avec le projet stratégiques de PE afin d'adapter la stratégie de l'établissement à la situation sanitaire et économique.
La direction rappelle que la Convention Tripartite et le projet stratégique de Pôle Emploi ont été réalisés dans un contexte économique différent et qu'il était important de vérifier si la crise ne remettait pas en cause les 6 axes du projet.
Pour Pôle Emploi, la crise liée au Covid, ne remet pas en cause le projet stratégique de Pôle Emploi, seules quelques adaptations sont à réaliser ; pour cela « *Pôle Emploi doit continuer à travailler autour* » du recrutement, sécuriser l'indemnisation, accompagner les usager-ère-s « *dans le renforcement de leurs compétences* » (au travers des dispositifs de formation telles qu'AFPR, POE, AFC, etc. mais également au travers des prestations).

La crise économique a révélé la nécessité d'une adaptation des enjeux par rapport :

- *« aux attentes du gouvernement en matière de lutte contre le chômage des jeunes (CIE, Emplois Francs, etc.)*
- *au niveau inédit du taux de chômage, de la précarité et de la pauvreté*
- *des impacts des capacités de rebond différenciés selon les secteurs et les territoires (domaine de l'éolien en Bretagne)*
- *des besoins croissants en compétences transférables pour faciliter la mobilité professionnelle »*

Face à la crise, Pôle emploi s'est engagés pour réussir l'adaptation des services aux usagers :

- *« Développement du télétravail : 100% des conseiller-ère-s sont équipé-e-s en Bretagne*
- *Adaptation de l'activité en agence : 98% agences et points relais ouverts 1 semaine après le déconfinement, 100% pendant le deuxième confinement*
- *Développement des canaux dématérialisés. (par exemple au cours du 1er confinement: 3,2 millions d'appels téléphoniques de DE traités, soit +800 000 qu'en 2019; et près de 9 millions de courriels échangés avec en moyenne une réponse des conseillers dans les 5 heures.)*

3/ Point d'étape sur la mise en œuvre du projet stratégique et perspectives (feuille de route) 2021 (2 / 3):

- *Développement de nouveaux services distanciels : travail avec les prestataires pour proposer des prestations clés à distance, lancement anticipé du marché FOAD avec plus de 150 formations disponibles dès avril 2020*
- *Renforcement des dispositifs de soutien aux agents : ligne écoute, supports d'info / aide au télétravail, etc. »*

En 2021, Pôle Emploi devra porter un plan « France relance » et promouvoir de façon active les mesures gouvernementales.
Le projet stratégique comporte 6 axes :

1. Accélérer et sécuriser les recrutements des entreprises au bénéfice des demandeurs d'emploi
2. Sécuriser les demandeurs d'emploi sur leurs droits pour leur permettre de préparer sereinement leur retour à l'emploi
3. Donner aux demandeurs d'emploi les clés de la réussite de leur parcours vers l'emploi durable
4. Développer la Performance Par la Confiance
5. Réussir ensemble grâce à la mobilisation des talents et des compétences de chacun
6. Inscrire la responsabilité sociale, environnementale et économique au cœur de notre action

L'axe 1 :

PÔLE EMPLOI 2022

ENTREPRISES

Bilan et perspectives sur l'axe 1

Accélérer et sécuriser les recrutements des entreprises au bénéfice des demandeurs d'emploi (1/2)

Ambitions stratégiques	Ce qui est mis en œuvre à fin 2020	Ce qui est prévu en 2021
Un diagnostic du potentiel pour anticiper les difficultés de recrutement	**Septembre 2020 :** le Widget «attractivité de l'offre» (3 régions sont en phase de préparation au déploiement) permet de disposer d'éléments objectifs concernant le positionnement d'une offre d'emploi sur son marché	**A partir de début 2021 :** diagnostic du potentiel de recrutement / Projet Intelligence Emploi : premiers éléments d'analyse de l'attractivité de l'offre et solutions personnalisées pour prévenir les difficultés de recrutement (disponible pour les conseillers)
Des réponses réactives aux difficultés de recrutement	**Depuis janvier 2020 :** Action Recrut' rappel systématique d'un recruteur au plus tard dans les 30 jours pour traiter les difficultés de recrutements **Avril-Oct 2020** : accélérer la réponse aux besoins des recruteurs dans les secteurs prioritaires (plateforme mobilisation.gouv.fr)	Poursuite Action Recrut' Mobilisation *#1jeune1solution* (cf. slide suivant) Plan d'action BTP / santé-social (idem)
Des propositions de solutions rapides et adaptées à chaque type de difficulté de l'entreprise	**Depuis septembre 2018 :** #VersUnMétier : actions pour favoriser la rencontre entre des employeurs ayant des besoins de recrutements sur les métiers en tension et des profils qualifiés et motivés **Octobre 2020 :** expérimentation avec les OPCO pour renforcer le recours aux mesures d'adaptation prescrites par Pôle emploi (POEI)	**A partir de mi 2021 :** stratégies d'intervention des agences, pour adapter notre action auprès des recruteurs selon, les besoins des territoires, sur la base des éléments d'analyse mis à disposition (dont diagnostic flash dès septembre 2020)
Un renforcement de la qualité des candidatures proposées	**Courant 2020 :** POC « Je veux recruter » sur 5 bassins dans 5 DR	**A partir de 2021 :** ▪ Poursuite des travaux sur les profil de compétences: valorisation des compétences transversales, définition de tests pour « attester » les diplômes, certificats, expériences en s'appuyant sur les informations mises à disposition par les organismes ▪ Poursuite des travaux sur l'amélioration de la présélection, incluant la formation des conseillers aux techniques pour promouvoir un candidat auprès de recruteurs

9

L'axe 2 du projet stratégique de Pôle Emploi prévoit :

- le déploiement du CRI (Conseiller Référent Indemnisation) pour lequel la région Bretagne est région pilote depuis fin 2017.
- L'évolution de l'assurance chômage dont la réforme est reportée suite à la crise
- La dématérialisation notamment autour de la GED

3/ Point d'étape sur la mise en œuvre du projet stratégique et perspectives (feuille de route) 2021 (3 / 3):

L'axe 3 du projet stratégique prévoit :

- Une réflexion autour du Pack de démarrage dont l'expérimentation a été suspendue sur l'agence de Carhaix. La direction précise que si les conditions sanitaires le permettent, un redémarrage est prévu autour de septembre 2021.
- La mise en œuvre au 1er avril du Nouveau Suivi
- Un travail autour de l'accompagnement Global (actuellement la taille des portefeuilles de cette modalité sont inférieurs à ce qui était prévu)
- Le rapprochement avec CAP Emploi ;
- Le PIC (avec une délégation de 2000 formations).

L'axe 4 : Le président du CSE précise que c'est un axe auquel il est particulièrement attaché. Il indique que les fonctions support sont partenaires du réseau, elles travaillent au service du réseau qui est complémentaire…. « *On travaille tous ensembles* ». Cet axe prévoit :

- Le déploiement d'ADD qui va reprendre en fonction des conditions sanitaires
- Un nouvel outil de « *sollicitations des relations* » (on-action) : un nouvel outil va être mis en place qui sera utilisé par l'ensemble des services.

L'axe 5 du projet stratégique prévoit plusieurs mesures en matière de formation et de développement des compétences des agent-e-s :

- E-université : chaque agent-e a dorénavant 15 heures à utiliser librement annuellement.
- Tutorat
- Réflexion d'ouverture des dispositifs de formation aux partenaires tels qu'APEC ou CAP Emploi
- Autodiagnostics

L'axe 6 dont l'ambition est de réduire l'empreinte carbone de Pôle Emploi. En 2020 les déplacements ont été extrêmement réduits en raison du télétravail.

- Développement de l'IA (intelligence Artificielle)
- Actions Solidaires

Analyse de la CGT : Pour la CGT, la feuille de route 2021 présentée par la direction a deux objectifs : adaptation et réponse aux attendus ! Pour cela, les salarié-e-s privé-e-s d'emploi seront contraint-e-s de se plier au marché local alors que dans le même temps les agent-e-s subiront les nouvelles organisations du travail mises en place. Depuis de nombreux mois, les plans d'actions, les nouveaux projets, les nouvelles organisations de travail se succèdent et viennent percuter des équipes qui sont souvent épuisées par la crise Covid, le travail à domicile, les accueils tendus, sans oublier le nombre d'agent-e-s en CDI formé-e-s qui ne cesse de baisser.
A aucun moment la direction n'a présenté aux élu-e-s les impacts concrets en terme de conditions de travail des agent-e-s, des ELD, leur santé, leur planning, leur activité au quotidien. A aucun moment, la direction n'a présenté les moyens qui seront donnés aux équipes pour tenir les engagements de Pôle Emploi et mettre en œuvre la feuille de route.
Depuis de nombreux mois, les agent-e-s subissent un mille-feuilles de nouvelles activités qui s'empilent les unes sur les autres sans moyens supplémentaires et dans des conditions de travail dégradées.
Pour la CGT, ce n'est pas les agent-e-s recruté-e-s en fin d'année et les prochains recrutements qui vont permettre d'absorber la charge de travail imposée par cette feuille de route.
Pour la CGT, Pôle Emploi a certes des obligations de résultats envers les financeurs mais ces obligations doivent s'accompagner d'une obligation de moyens !
Pour la CGT, la feuille de route de Pôle emploi répond exclusivement aux besoins des entreprises et des privé-e-s d'emploi les plus proches de l'emploi, risquant d'éloigner encore plus les privé-e-s d'emploi les plus fragiles : les DE qui n'ont pas accès à internet faute de moyens matériels ou financiers ou habitant en zone blanche, les DE sans moyens de locomotion et habitant en milieu rural, les familles monoparentales sans solution de garde d'enfants, les personnes en situation de handicap, d'illettrisme, les saisonnier-ère-s dont l'entreprise restera fermée en raison de la crise sanitaire, etc.
Pour la CGT, il est primordial de stabiliser l'existant, de réfléchir aux organisations de travail déjà existantes avant de déployer de nouveaux projets tels que le CRI ou le Pack de démarrage. Il y va de la santé des salarié-e-s.

4/ Information sur l'évolution de l'organigramme de la direction régionale : création d'un service juridique rattaché à la Direction Administration Finances et Gestion (1 / 1) :

Le point a pour objectif de présenter les évolutions du service DAFG (Direction Administration Finances et Gestion).

Un pôle juridique va être créé au sein du service DAFG afin de superviser les fonctions « informatique et liberté » et règlement général sur la protection des données (RGPD).
Auparavant l'activité juridique était intégrée au pôle « achats affaires juridiques » qui va être scindé en deux : service juridique et service achats marchés approvisionnement avec chacun un responsable de service.

Par ailleurs, les métiers liés aux achats vont évoluer afin de rapprocher le métier « acheteur » avec celui de « rédacteur de marchés ».
L'activité de rédaction de marché était réalisée auparavant par les juristes alors qu'en principe c'est une activité dévolue aux acheteurs.
Avec cette réorganisation, les juristes interviendront uniquement sur la sécurisation des achats (relecture DCE, contentieux, etc.).

Le redéploiement s'effectue à effectif constant sauf pour le service juridique pour lequel un poste de responsable va être crée. De même les agent-e-s des services concernés par la réorganisation, conserveront leur métier.

Analyse de la CGT : Comme à chaque fois, la direction présente le projet de réorganisation du service DAFG sur les seuls éléments opérationnels. Aucun mot sur les changements de bureaux des agent-e-s concerné-e-s par cette réorganisation, rien sur les éventuels réaménagements des locaux, rien sur l'accompagnement au changement. La DAFG a déjà donné lieu il y a peu de temps à une réorganisation profonde qui avait abouti à un mal être profond et une souffrance au travail d'une partie des agent-e-s. La CGT reste en alerte sur cette réorganisation du service qui a lieu alors que le service n'est pas encore stabilisé et qu'une alerte est toujours en cours.

5/ Information sur le projet « We Plan » (1 / 3) :

Contexte :
L'outil RDVA ne répond plus aujourd'hui à l'ensemble des besoins et enjeux de l'établissement. La saisie manuelle est chronophage et mobilise les REP sur des tâches d'organisation au détriment de l'accompagnement des collectifs.

L'outil We Plan s'inscrit dans le projet « Réseau 20.20 : organisation simplifiée pour un service personnalisé et de proximité » afin de définir une organisation permettant de répondre aux évolutions technologiques et aux nouveaux enjeux de Pôle Emploi.
L'outil We Plan s'inscrit dans le projet « Adapter le système de management » au même titre que l'outil « agenda » et le service PRDVL.

Objectifs :
- Donner accès à de nouveaux services aux usagers via PRDVL
- Renforcer les marges de manœuvre des conseillers dans l'élaboration de la planification de leurs activités via « Agenda conseiller »
- Optimiser la planification des activités et des ressources par l'ELD via We Plan

Principes :
- We Plan pourra réaliser, seul, un brouillon de planning en quelques minutes là où les REP mettaient parfois plusieurs heures à le réaliser. Un simple paramétrage des activités, des lieux et des éventuelles spécificités propres à chaque agent-e sera nécessaire en amont.

Pour cela chaque agent-e aura une fiche dans l'outil comportant 4 grandes rubriques à laquelle seul-e le-la REP aura :
- Informations générales (état civil, rattachement équipe, identifiants de connexion…)
- Spécificité de l'organisation individuelle (temps partiel, télétravail, proximité)

5/ Information sur le projet « We Plan » (2 / 3) :

- Profil métier : activités exercées par l'agent-e. Le profil métier est sélectionné dans chaque fiche agent. Les activités incontournables sont cochées par défaut. En lien avec les règles, les activités cochées vont permettre la planification de l'agent. Le responsable d'équipe peut décocher des activités ou cocher des activités supplémentaires en fonction des tâches réalisées par l'agent.
- Caractéristique du bureau (bureau dédié, bureau adapté à un handicap).

NB : Pour l'anecdote un élu CFE-CGC a interrogé la direction sur le gain de temps réalisé et a demandé « *mais qu'est-ce que ce REP va faire de tout ce temps supplémentaire* ? » … La CGT n'a aucun doute sur les intentions de la direction dont l'objectif majeur est bien d'optimiser le temps gagné vers le contrôle des activités réalisées par l'agent-e !

- Des alertes indiqueront aux REP les anomalies telles que les doublons d'activités, les activités contraintes non affectées à un agent, les activités sans lieu de réalisation, etc. depuis des tableaux de bord.
- Plusieurs modules sont intégrés à l'outil permettant une gestion simplifiée des plannings :
  - ✓ Outre la création des équipes, We Plan permettra la création de groupes spécifiques auquel les agent-e-s pourront être rattaché-e-s (Ambassadeurs du Numérique, Référents formation, Création d'entreprise, Référents indus, IAE, Référents RSA/PLIE, Référents Mission Locale, Référents VAE, Tuteurs)
  - ✓ Lorsque des rendez-vous (collectif/individuels/mutualisés) sont pris via l'outil Agenda, ils sont immédiatement reportés dans We Plan, dans la cellule du planning concernée.
  - ✓ Inversement, le planning de We Plan alimente l'outil Agenda, qui est mis à jour en temps réel à chaque modification du planning
- L'outil We Plan est en lien direct avec
  - ✓ l'outil Horoquartz qui vient alimenter le planning du conseiller en cas de congés, RTT, etc.
  - ✓ les logiciels tels qu'AUDE et GSP (par exemple pour la planification des GPF et des ateliers)
- L'outil We Plan aura un moteur de calcul à 5 semaines qui veillera à ce qu'une activité contrainte ne soit pas attribuée à un-e même agent-e sur une même plage chaque semaine (sauf exception liée à la fiche agent-e). L'outil ne dupliquera pas le planning d'une semaine sur l'autre comme peut le faire RDVA aujourd'hui.
- We Plan n'a pas vocation à se substituer ou à remplacer le rôle des REP dans la gestion du planning. Ceux-ci devront valider le planning une fois finalisé et pourront le modifier à tout moment.
  En cas, d'absence imprévue d'un-e agent-e une saisie manuelle devra être réalisée par les REP.
- Dans le cadre de la « performance par la confiance » des ateliers vont être mis en place pour associer les agent-e-s à l'élaboration des plannings au moment du déploiement au cours desquels les agent-e-s pourront émettre des remarques ou des propositions.
- RDVA sera maintenue pendant plusieurs mois en parallèle de We Plan car plusieurs fonctionnalités ne sont pas encore intégrées à l'outil We Plan (notamment TTEX). Quand l'outil sera totalement opérationnel, la déconnection définitive de RDVA sera à l'initiative de l'agent-e.

Appropriation de l'outil :

- Deux jours de formation-actions en conditions opérationnelles réelles (appelées « bacs à sable » sic !) à l'attention des ELD auront lieu entre fin février et début avril : ce module doit permettre aux ELD de s'approprier la partie technique de l'outil et commencer à travailler sur les spécificités locales de leur agence.
  Les séquences d'appropriation alternent entre des modules de visionnage de vidéos mises à disposition par le national issues de la phase d'expérimentation, des temps d'exercices, et des temps de questions/réponses avec deux agent-e-s du service DDO.
- Organisation d'ateliers en agence regroupant l'ensemble des agent-e-s (ELD comprise) afin de réfléchir « *à la construction de la stratégie de planification* » c'est-à-dire à la définition des règles qui régiront la construction du planning.
- Le déploiement local est accompagné par un porteur du projet (il s'agit souvent d'un-e REP)

5/ Information sur le projet « We Plan » (2 / 3) :

Analyse de la CGT : Pour la CGT, ce n'est pas l'élaboration des plannings qui est chronophage mais bien l'ergonomie de l'outil RDVA, le mille feuilles de plans d'actions, d'injonctions souvent contradictoires, la gestion des multiples tableaux de bord, etc. qui cantonnent aujourd'hui les REP à un rôle de régulateur de la charge de travail et d'assistant de la prescription des objectifs au détriment de sa fonction d'encadrant en soutien à son équipe.
La direction assure que le temps gagné sera optimisé vers l'accompagnement des conseiller-ère-s. Pour la CGT, les projets « démarche compétences », « atouts agents », « atouts managers », sans oublier le référentiel de compétences mis en œuvre à Pôle emploi, tend plutôt vers une démarche de contrôle du savoir-être de l'agent-e au détriment d'un réel accompagnement de l'agent-e.

6/ Point sur l'avancement des travaux sur le Règlement intérieur du CSE (1 / 1) :

Les membres du CSE ont échangé sur les travaux en cours du règlement et ont reconnu de l'importance de pouvoir le soumettre à l'approbation des élu-e-s rapidement.

Les travaux sont en cours de finalisation et devraient aboutir à une présentation rapide.

7/ Actualisation du calendrier des visites RP, 1er trimestre 2021 (1 / 2):

Pour rappel, la réunion CSE du 11 février était la poursuite de la réunion qui aurait due se tenir le 28 janvier et le point à l'ordre du jour du CSE concernait l'actualisation du calendrier des inspections des représentant-e-s de proximité suite à plusieurs annulations, report et/ou ajout de dates.

Pour rappel, la direction avait indiqué lors du CSE de décembre 2020 que le calendrier pouvait faire l'objet d'une actualisation directement en CSE sans passé par une réunion CSSCT.

Plusieurs représentant-e-s de proximité ont envoyé de nouvelles dates de visites au secrétaire de la CSSCT qui les a ensuite transmis au président de la commission.

En cours de séance, les élu-e-s CSE ont été interpellé-e-s par leurs élu-e-s CSSCT qui se trouvaient dans le même temps en réunion préparatoire de la CSSCT qui doit se tenir le 16 février 2021.

Une suspension de séance a été demandée par certain-e-s élu-e-s. Au retour de la suspension de séance, les élu-e-s CGT et SNU ont lu une déclaration.

« Nous venons d'être informé-e-s d'un échange de mails entre le secrétaire de la CSCCT et le président de cette commission.
Cet échange est en lien avec le point 7 à l'ODJ de ce CSE.
Les propos tenus par le président de la CSSCT à l'encontre du secrétaire sont tout simplement choquants et totalement décalés.
En effet, dans son mail le président fait un procès d'intentions les plus basses au Secrétaire dans les termes suivants :
« *La direction s'étonne du caractère opportuniste de cette demande de régularisation et regrette que le secrétaire de la CSSCT tire profit du report de la séance du 28 janvier dernier, compte tenu du contexte dramatique.* »
Le président laisse explicitement entendre que le secrétaire se servirait du drame survenu à Valence et du report du CSE pour essayer de faire passer en force des demandes de modifications de dates d'inspections.
En dehors d'une possible divergence d'appréciation entre visites et inspections et sur des dates, il est pour nous inadmissible de prêter de telles intentions à un élu, et tout autre membre du CSE quel qu'il-elle soit.
Nous vous annonçons qu'une fiche de signalement va être rédigée et que nous allons en informer l'inspection du travail.
Les élus-e-s et RS SNU et CGT présent-e-s ce jour au CSE de PEB, se retirent de la séance en soutien à leur collègue. »

Les élu-e-s SNU et CGT ont immédiatement quitté la séance.

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

7/ Actualisation du calendrier des visites RP, 1er trimestre 2021 (2 / 2):

Analyse de la CGT : Depuis de nombreux mois, certain-e-s élu-e-s et mandaté-e-s sont confronté-e-s à de nombreuses difficultés dans leurs relations avec la direction, le service RH, le service relations sociales, etc. soit pour faire valoir leurs droits en matière de prérogatives (réclamations, santé, etc.) soit pour régulariser leur compteur horoquartz, soit pour se faire rembourser leurs frais de déplacement, etc.

La direction personnalise sa relation avec les organisations syndicales en refusant de discuter avec certain-e-s délégué-e-s syndicaux et/ou en stigmatisant certain-e-s élu-e-s.

La CGT Pôle Emploi ne peut laisser faire ce genre de pratique et se doit de réagir.
En agissant ainsi, la direction affiche un mépris envers les salarié-e-s qui ont élu-e-s leurs représentant-e-s lors des élections professionnelles.

La CGT rappelle à la direction que les élu-e-s ne parle pas en leur nom dans l'instance ni dans les commissions mais bien au nom des agent-e-s afin de défendre leurs droits individuels et collectifs, exercer leurs prérogatives en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La CGT rappelle à la direction que les élu-e-s n'ont pas été désigné-e-s pour donner un blanc-seing à la direction et que l'instance CSE et ses commission ne sont pas des chambres d'enregistrement !

Les élu-e-s CGT ayant quitté la séance, ils-elles ne sont pas en mesure de faire le compte rendu des points 7 / 8 / 9.

Prochains CSE :

- **15 février : CSE extraordinaire drame de Valence**
- **17 février : CSE extraordinaire consultation procédure de licenciement**
- **25 février : CSE ordinaire**

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