Combatif Solidaire Engagé

COMPTE RENDU DES ELU-E-S ET RS DE LA CGT PE BZH CSE ORDINAIRE DU 25 MARS 2021

Ordre du Jour

Comité Social et Economique ordinaire Pôle emploi Bretagne

Ordre du jour du Jeudi 25 Mars 2021

Le Comité Social et Economique se réunira le Jeudi 25 Mars 2021 de 9H30 à 16H00 – ce CSE se déroulera en visioconférence

L'ordre du jour sera le suivant :

1. Approbation des procès-verbaux :
   - CSE ordinaire du 26 novembre 2020
   - CSE ordinaire du 17 décembre 2020
   - CSE extraordinaire du 17 février 2021
2. Actualités Direction
3. Actualités Direction sur la situation sanitaire en Bretagne
4. Adoption du règlement intérieur du CSE co-écrit en réunions de travail avec la Direction, [et propositions des élus]*
5. Fonctionnement du CSE :
   a. Actualisation du calendrier des inspections des RP du 2ème trimestre 2021
   b. Résolutions ASC
   c. Autres résolutions
   d. Dossiers secours exceptionnels
6. Réclamations RP non résolues au niveau des territoires**

Préambule

Un CSE ordinaire mené au pas de charge comme cela devient de plus en plus fréquent !

Dernier CSE pour la DRAPS Marie BALLAND avant son départ en région Hauts de France. Sa remplaçante Fabienne GUITARD-GUEYDAN (ex DRH ASSEDIC de Bretagne) se qualifie elle-même comme « *une véritable généraliste RH* » afin d'accompagner « *le changement dans le cadre de fusion ou de mutation* ». Avant de revenir en Bretagne, elle était directrice du Campus Nord-Est 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 (1 / 1) :

3 procès-verbaux étaient soumis à l'approbation des élu-e-s au cours de ce CSE : CSE ordinaire du 26 novembre 2020, CSE ordinaire du 17 décembre 2020 et CSE extraordinaire du 17 février 2021.

Les 3 procès-verbaux ont été adoptés à l'unanimité des voix.

2 / Actualités direction (1 / 3) :

Visio avec la Ministre du travail : la direction informe les élu-e-s que des réunions en Visio entre les directeurs régionaux de Pôle Emploi et la ministre sont régulièrement organisées depuis plusieurs mois afin d'aborder les thématiques liés à l'emploi dans le cadre de la situation sanitaire.

- ✓ Les mesures gouvernementales (PEC, CIE, emplois francs, plan France Relance, 1 jeune 1 solution, plan de formation, etc.)
- ✓ Recours au télétravail (sujet qui concerne plutôt la DIRECCTE et les préfets de régions) : les entreprises qui n'ont pas recours à cette obligation seront suivies de près.
- ✓ Réforme assurance chômage

Analyse de la CGT : La direction confirme une nouvelle fois que la pression est mise sur l'établissement Pôle Emploi en matière de résultats attendus. Par contre, aucun mot sur les obligations de moyens mis en face ! La CGT exige un recrutement massif d'agent-e-s en CDI pour répondre aux exigences du gouvernement afin d'anticiper l'augmentation du chômage qui va arriver.

A la question de la charge de travail, la direction annonce plusieurs chiffres. En 2020:

- le nombre d'inscriptions a baissé de 3,8 %,
- le nombre d'entrée de dossiers a baissé de 4,6 %,
- le nombre d'offres d'emploi a baissé de 25% alors que les moyens des services « entreprise » ont été maintenus en Bretagne contrairement à d'autres régions
- 92 agent-e-s ont été recruté-e-s en septembre et octobre ainsi que 52 agent-e-s sur le dispositif Action recrut'.

Par ailleurs, depuis 2018, le nombre de conseiller-ère-s GDD est passé de 265 à 345. Pour la direction, les moyens ont été renforcés alors que l'activité est moindre !

Analyse de la CGT : Les agent-e-s apprécieront l'analyse de la direction ! Ce qu'elle oublie de dire, c'est que :

- pendant plusieurs mois, un grand nombre d'agent-e-s ont été obligé-e-s d'être en ABAP, faute de matériel pour travailler… la charge de travail étant alors reportée sur une petite partie des agent-e-s seulement.
- La fermeture des agences a engendré un flux important de contacts de la part des usager-ère-s par d'autres canaux que les visites en agences (3949, mail.net notamment)
- Les plans d'actions se multiplient sur les sites engendrant un accroissement de l'activité.
- Des injonctions de codifications des dossiers DE sont données engendrant là aussi des activités supplémentaires à réaliser n'apparaissant pas au planning.
- Les agent-e-s recruté-e-s doivent bénéficier de périodes d'observation, de formation, de tutorat et d'accompagnement avant de pouvoir réaliser leurs activités de manière autonome.
- Une majorité des agent-e-s dernièrement recruté-e-s l'ont été sur des contrats en CDD
- Etc.

Comme à chaque fois, le DR ne regarde que les chiffres et indicateurs qui l'intéressent !

2 / Actualités direction (2 / 3) :

Webinaire de la DG :

- Le DG remercie les agent-e-s de Pôle Emploi pour le travail réalisé depuis le début de la crise liée au Covid qui a nécessité une adaptation rapide.
- La satisfaction des usager-ère-s de Pôle Emploi (DE et entreprises) : celle-ci est maintenue malgré la situation.
- Le DG remercie les fonctions support « *très investies, au service et partenaires du réseau* » pendant cette période.

Analyse de la CGT : de nouveau la direction affirme que les agent-e-s ont été plus performant-e-s en situation de travail dégradée ! Pour la CGT, sous les remerciements et les félicitations de la direction, se cache un risque majeur pour les agent-e-s : un accroissement des attendus en matière de productivité à venir.

- **Les disfonctionnements informatiques** sont pris en compte. La DG réfléchit à de nouvelles modalités de livraisons informatiques : au lieu de 4 annuelles, elles se feraient au fil de l'eau mensuellement pour éviter des changements trop importants en même temps qui déstabilisent le système.

Analyse de la CGT : A plusieurs reprises, les organisations syndicales, dont la CGT, ont alerté la direction sur les RPS engendrés par ces disfonctionnements : charge mentale, report d'activités hors planning, stress, montée des incivilités et agressions de la part des usager-ère-s, etc. Il était temps que la direction tienne compte de ces alertes et agisse ! A suivre…

- **Les grandes opérations de Pôle Emploi** : opération « grand âge », travaux publics, agro-alimentaire et agriculture, HCRB et tourisme (Bretagne concernée).

- **Les attendus du gouvernement** en matière de prescription (mesures telles que « 1 jeune 1 solution » notamment) et en lien avec les partenaires comme la Mission Locale et Cap Emploi.

- **Réforme assurance chômage** : la Ministre du Travail doit prochainement signer le document actant de la mise en œuvre de cette réforme au 1er juillet pour certains éléments et au 1er octobre pour les autres.

L'intégralité de la réforme (durée d'affiliation et dégressivité) pourra être mise en œuvre en fonction de l'évolution de l'emploi dans les prochains mois dans le cadre de la « *clause de retour à meilleure fortune* » (sic !) à condition que deux indicateurs soient atteints simultanément :

- ✓ Le nombre de DPAE sur 4 mois consécutifs devra être supérieur à 2,7 millions.
- ✓ La DEFM catégorie A sur 6 mois consécutifs devra diminuer de 130 000 DE

Ces deux indicateurs seront observés à compter du 1er avril 2021 jusqu'au 30 septembre.

Les autres mesures (nouveau calcul du SJR de référence, la simplification : proratisation des primes, suppression de la notion de dernier travaillé/payé, prise en compte de salaires normaux ou anormaux, etc.) seront mises en œuvre au 1er juillet prochain.

Concernant le nouveau calcul du SJR un coefficient modérateur de 75% devrait être appliqué pour « *atténuer* » l'effet de la diminution de l'allocation mensuelle (info non stabilisée à vérifier).

L'ensemble des agent-e-s seront formé-e-s aux nouvelles dispositions de l'assurance chômage :

- ⇒ 1 journée pour les agent-e-s GDD déjà formé-e-s en 2020
- ⇒ 2 journées pour tou-te-s les autres GDD
- ⇒ 1 journée en distanciel pour les agent-e-s CDDE ou amené-e-s à répondre en situation d'accueil.

2 / Actualités direction (3 / 3) :

Analyse de la CGT : La CGT n'a cessé de combattre cette réforme depuis le début. Le nouveau mode de calcul du SJR pourrait toucher davantage de personnes que prévu, selon une évaluation provisoire de l'UNEDIC : jusqu'à 1,15 million de personnes verraient une allocation mensuelle plus faible qu'avec les règles actuelles.
La CGT réaffirme que le chômage n'est pas un choix et que les salarié-e-s privé-e-s d'emploi doivent bénéficier d'une assurance chômage garantissant un revenu de remplacement décent.
Par ailleurs, les agent-e-s de Pôle Emploi vont être confronté-e-s de plein fouet par la mise en œuvre de cette réforme, notamment en termes d'incivilités voire d'agressions verbales et/ou physiques.
La CGT exige une actualisation du DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) dans chaque agence, dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme. La CGT invite l'ensemble des agent-e-s à rédiger une fiche de signalement autant que nécessaire.

- **Les projets stratégiques de Pôle Emploi** : la priorité de Pôle Emploi doit se concentrer sur les mesures gouvernementales et l'assurance chômage. La DG a entendu les différentes alertes des organisations syndicales notamment : il y a trop de projets importants « *au même moment et en même temps* ». Le DG a décidé de décaler l'ensemble des déploiements prévus :
  - ⇒ CRI : 1er octobre 2021 au lieu du 1er avril ; les actions préparatoires perdurent malgré tout !
  - ⇒ Phase 3 du rapprochement Cap Emploi : 1er octobre 2021 (pour rappel : phase 1 : agence de Rennes Sud pilote, phase 2 : département 35 pilote, phase 3 : déploiement régional)
  - ⇒ Fin d'année : Pack de démarrage « *sous réserve d'un retour à une situation sanitaire normale* ».
  - ⇒ Pas de date de déploiement national pour: « Améliorer la pré-sélection », « Actualisation rénovée », etc.

Analyse de la CGT : L'annonce du report des grands projets stratégiques pourrait être une bonne nouvelle … Malheureusement, la direction maintient les groupes de travail de préparation de leur mise en œuvre. Quel intérêt de travailler sur une organisation du travail qui sera peut-être amenée à être modifiée selon la situation sanitaire à l'instant du déploiement du projet ?
Par ailleurs les expérimentations qui ont eu lieu (Pack de démarrage) ou qui sont en cours (CRI et Actualisation rénovée) en Bretagne démontrent un impact important en matière de conditions de travail et de risques professionnels sur les agent-e-s mais également de nombreuses difficultés pour les usager-ères. La CGT exige la suppression de ces projets.

- **Année blanche intermittent-e-s du spectacle** : cette mesure se termine le 31 août prochain. La situation sanitaire n'a pas permis à ce public de travailler pour ouvrir de nouveaux droits. Un rapport, réalisé par un député, est en cours d'étude pour permettre de faire de nouvelles préconisations au gouvernement ; dans l'attente aucune nouvelle année blanche n'est annoncée.

Analyse de la CGT : la CGT Pôle Emploi apporte son soutien total à l'ensemble des intermittent-e-s des arts et du spectacle qui sont dans une situation de très grande détresse depuis plus d'un an.
La CGT exige que le gouvernement annonce une nouvelle année blanche.
Par ailleurs plus de 100 lieux de spectacles sont aujourd'hui occupés en France : théâtres, salles de spectacle, musées, etc. La CGT Pôle Emploi Bretagne invite les agent-e-s de Pôle Emploi à apporter leur soutien aux intermittent-e-s soit par une aide logistique et matérielle soit en participant chaque jour aux « agora » qui ont lieu sur des thèmes différents (dont l'assurance chômage).

- **Maintien des allocations** (fin de droit ou DE en formation): ce dispositif s'arrête au 31 mars prochain. Aucune nouvelle mesure du même type n'est pour le moment annoncée ; les DE concerné-e-s vont recevoir un courrier pour les avertir de la fin du dispositif.

Analyse de la CGT : la CGT alerte la direction sur les risques liés à la fin de ce dispositif. De nombreux agent-e-s vont être confronté-e-s à une grande détresse de la part des usager-ère-s, cela pourrait engendrer une montée des incivilités. Là aussi, la CGT exige l'actualisation des DUERP. La CGT invite l'ensemble des agent-e-s confronté-e-s à des difficultés à rédiger des fiches de signalement et à les transmettre aux élu-e-s CSE.

2 / Actualités direction sur la situation sanitaire en Bretagne (1 / 7) :

Protocole sanitaire :

Le protocole sanitaire national du gouvernement a été mis jour le 23 mars :

- ✓ Renforcement des mesures de télétravail dans les départements concernés par les nouvelles mesures sanitaires
- ✓ Renforcement des règles de restauration collective : distanciation et repas pris dans les bureaux.

Le PRA 2 est toujours en place avec toutes les mesures maintenues :

- ⇒ **SAS sanitaire obligatoire sur l'ensemble des sites**
- ⇒ Désinfection et port du masque
- ⇒ Etc.

Analyse de la CGT : La CGT est intervenue pour informer la direction de la suppression des SAS sanitaires sur certaines agences. Même si la direction met en doute nos propos, elle fera un rappel auprès de l'ensemble des ELD.
La CGT invite les agent-e-s à alerter les élu-e-s et les RP de tout non-respect des consignes pour une intervention auprès de la direction et une nouvelle fois à rédiger des fiches de signalement.

2 / Actualités direction sur la situation sanitaire en Bretagne (2 / 7) :

Télétravail :

Le télétravail est toujours généralisé jusqu'à 5 jours dans certains cas. En Bretagne, la rotation des agent-e-s en télétravail est une consigne régionale. A la DR, le nombre de télétravailleur-euse-s est plus important du fait des activités et de la non-réception du public.
La direction, à titre indicatif, a pris l'exemple de trois jours pris au hasard :

2 mars : 730 agent-e-s étaient présent-e-s sur site soit 31,28% des effectifs
8 mars : 857 agent-e-s étaient présent-e-s sur site soit 36,7% des effectifs
12 mars : 774 agent-e-s étaient présent-e-s soit 33,16% des effectifs

En février, 2042 agent-e-s soit 90,3% des effectifs ont effectué au moins 1 journée en TTEX dans le mois (total de 17500 jours de TTEX)
En février, 155,5 jours d'ABAP ont été comptabilisés.

Analyse de la CGT : La direction avait affirmé vouloir faire baisser le nombre d'agent-e-s présent-e-s sur les sites pour être conforme avec les injonctions du gouvernement ; force est de constater que ce n'est pas le cas.
Au regard du nombre grandissant d'agent-e-s contaminé-e-s en Bretagne, la CGT invite les agent-e-s à être vigilant-e-s sur la désinfection des surfaces, le respect des gestes barrières, etc… et à informer les élu-e-s et les RP de tout cas de contamination sur leur site.

2 / Actualités direction sur la situation sanitaire en Bretagne (3 / 7) :

Formation des agent-e-s :

Les formations prioritaires sous la modalité « présentiel » sont maintenues (avec les gestes barrières) pour les agent-e-s nouvellement recruté-e-s sur les fonctions de conseiller-ère, manager de proximité, AIJ, sur le décret d'assurance chômage, etc. De même pour les formations obligatoires (comme les formations SST, non-discrimination dans les recrutements, etc.) les formations en lien avec le projet stratégique (telles que le Nouveau Suivi, la gestion des situations difficiles, etc…)

Analyse de la CGT : La CGT, même si elle reconnaît qu'une formation en distanciel n'est pas une modalité à retenir, réaffirme que les formations en présentiel ne doivent pas être une priorité en cette période où le nombre de cas de contamination est en augmentation. La CGT exige que toutes les formations en « présentiel » aient lieu au plus proche du domicile de l'agent-e et exclusivement avec son accord.

2 / Actualités direction sur la situation sanitaire en Bretagne (4 / 7) :

Cas de Covid avérés :

Le 23 mars, le nombre de cas sur la seule agence de Vannes Est était de 4 personnes. Puis en deux jours 2 nouveaux cas de contamination ont été déclarés. Le jour du CSE, deux autres viennent d'être révélés, portant le nombre total de cas de contamination à 8.
L'agence de Vannes Est est donc considérée comme cluster depuis le 23 mars.
Aucun cas n'est considéré comme grave à ce jour selon la direction.

Les mesures prises immédiatement sont les suivantes :

- Information des services de l'ARS, de ceux de la santé au travail et de l'inspection du travail
- Fermeture de l'agence les 24 et 25 mars avec désinfection du site.
- 100% des agent-e-s sont en télétravail obligatoire sauf congés, arrêt maladie, etc.
- Annulation de l'ensemble des convocations et des évènements prévus en présentiel
- Information de l'instance CSE et des RP du territoire
- Actualisation du DUERP du site et mise à jour du DUERP régional à venir.
- Information de l'ensemble des salarié-e-s sur la prévention des risques de contamination
- Affichage
- Questionnement des personnes contaminées pour détecter les cas contacts.

La direction affirme que l'origine de la contamination n'est pas professionnelle.
Les élu-e-s ont questionné la direction sur la saisie d'un accident du travail. La direction a indiqué qu'il n'y avait aucune raison de faire cette déclaration puisqu'aucun lien avec Pôle Emploi ne pouvait être fait.

Analyse de la CGT : La CGT rappelle que des études récentes imputent 30% des contaminations au milieu professionnel. Malgré les affirmations de la direction, pour la CGT, la contamination à Vannes Est s'est réalisée dans le cadre de l'activité professionnelle et à ce titre les agent-e-s peuvent demander à leur médecin traitant une déclaration d'accident du travail. Le seul lien entre les agent-e-s d'un même site étant le travail ! En parallèle, la CGT n'a pas manqué de préciser à la direction son obligation de saisir elle aussi une déclaration d'accident du travail à titre conservatoire.
La CGT a rappelé également qu'il n'appartient pas à Pôle Emploi Bretagne de déterminer s'il y a ou non accident de travail : pour les agent-e-s de droit privé c'est à la CPAM de statuer et pour les agent-e-s de droit public c'est à la DG.
Par ailleurs, la CGT rappelle que la recherche de cas contacts (contact tracing) est réalisée exclusivement par l'ARS pour des raisons de confidentialité.

2 / Actualités direction sur la situation sanitaire en Bretagne (5 / 7) :

Vaccination :

Les médecins du travail peuvent vacciner certaines catégories de salarié-e-s âgées de 54 à 64 ans et atteintes de comorbidité.

Information de la CGT : La CGT rappelle que la vaccination est un acte sur la base du volontariat.

2 / Actualités direction sur la situation sanitaire en Bretagne (6 / 7) :

Mesures gouvernementales :

Sur un objectif annuel de 7590 PEC, 721 sont réalisés au lieu de 1459 qui auraient dû l'être à ce jour.

Concernant le PIC, le nombre d'inscriptions a très fortement augmenté : + 1300 inscriptions sur les AFC et + 100 sur les formations du Conseil Régional par rapport à février 2020.

Analyse de la CGT : Nul doute que de nouvelles injonctions vont être données aux managers pour mettre la pression sur les prescriptions sans tenir compte du contexte économique. La CGT invite les agent-e-s à signaler aux élu-e-s CSE et aux RP toute difficulté et/ou à rédiger une fiche de signalement.

2 / Actualités direction sur la situation sanitaire en Bretagne (7 / 7) :

Activité sur les sites :

Comparatif entre février 2020 et février 2021 :

- Baisse de 5,5 % du nombre d'entretiens réalisés
- 56 % des ESI sont réalisés par téléphone
- Diminution de 21 % des demandes d'allocations (moins 765 dossiers en attente de traitement)
- Baisse du nombre d'ESI de 1,5 %
- Augmentation du nombre d'appel au 3949 de 38 %
- Baisse du nombre d'appels au 3995 de 17 %
- Augmentation du nombre de mails entrants de 34 % et de 40 % de mails sortants
- Augmentation des ateliers sous-traités de 19,3 %
- Baisse du nombre d'ateliers réalisés en interne de 214 %
- Baisse du nombre d'offres d'emploi de 12,4 % (48 682 offres étaient en ligne le jour du CSE, offres agrégées comprises dont 22 340 en CDI)

Analyse de la CGT : La direction confirme ainsi ce que dit la CGT : l'activité habituellement réalisée en présentiel s'est déportée sur les activités en distanciel (téléphone et mail). Contrairement à ce que la direction affirme dans le point précédent, la baisse de certaines activités est très relative et non significative, par contre les augmentations constatées sont importantes !

4/ Adoption du règlement intérieur co-écrit en réunions de travail avec la direction (et proposition des élus) (1 / 3) :

La direction démarre le point par un rappel de l'historique des réunions entre la direction et les élu-e-s concernant la rédaction du futur règlement intérieur.
Elle prétend que les élu-e-s et la direction se sont mis d'accord sur la méthode : une réunion de cadrage et 3 réunions de travail sur la journée (matin en intersyndicale et après-midi avec la direction), le RI devant être finalisé pour une mise en place début janvier 2020. Entre chaque réunion, un support actualisé tenant compte des échanges était transmis par la direction aux élu-e-s.
Les 3 réunions de travail n'ont pas permis d'aller au bout de la trame nationale de RI proposée par la direction.

La dernière version est aujourd'hui soumise au vote des élu-e-s, charge à eux-elles de compléter les parties sur lesquelles la direction ne peut pas intervenir puisqu'elles concernent le fonctionnement du CSE.

En plus de la version direction, 3 autres projets étaient présentés ce jour : celui de la CFDT (5 élu-e-s CSE), un autre de la CFE-CGC (3 élu-e-s CSE) et celui de l'intersyndicale CGT/FO/SNU (14 élu-e-s au CSE au total).

La direction termine la présentation du point en indiquant maintenir son souhait exprimé depuis le début, à savoir de soumettre au vote un document unique rédigé en commun entre les élu-e-s et la direction. Elle stipule « *qu'en application de l'article L2315-24 du Code du travail, la direction s'opposera à toute disposition supra légale non négociée et discutée préalablement par le groupe de travail et contestera toute autre version qui pourrait être votée par les élu-e-s en CSE et qui ne serait pas une version commune et travaillée conjointement.* »

Conformément à la loi qui l'y autorise, le président de séance indique participer au vote.

Les 4 projets sont donc soumis l'un après l'autre au vote des élu-e-s dans l'ordre d'envoi à la direction, le projet de la direction passant en premier.

4/ Adoption du règlement intérieur co-écrit en réunions de travail avec la direction (et proposition des élus) (2 / 3) :

	Résultat des votes	
Projet direction	POUR : F.SEVIGNON **CONTRE** : 19 voix (CFDT / **CGT** / FO / SNU) Abstention : 3 voix (CFE-CGC) NPPV : 0 voix	Rejeté à la majorité des voix exprimées

Explication de vote de l'intersyndicale : Pour les élu-e-s CGT, FO, SNU il s'agit d'un document de travail inachevé, incomplet et insuffisant pour répondre aux besoins de fonctionnement du CSE. Par ailleurs, il n'a pas été co-construit avec les élu-e-s comme affirmé dans l'ordre du jour.

	Résultat des votes	
Projet CFDT	POUR : 5 voix **CONTRE** : 18 voix (CFE-CGC / **CGT** / FO / SNU / F.SEVIGNON Abstention : 0 voix NPPV : 0 voix	Rejeté à la majorité des voix exprimées

Explication de vote de l'intersyndicale : Le vote CONTRE des élu-e-s CGT, FO, SNU au projet de règlement intérieur de la CFDT ne se dédie pas du travail qui a été réalisé en commun avec la CFDT dans la continuité des échanges avec la direction mais qui s'est interrompu ensuite. Certains éléments du projet de la CFDT ont été repris dans le projet de l'intersyndicale présenté ce jour au vote.

	Résultat des votes	
Projet CFE-CGC	POUR : 3 voix (CFE-CGC) CONTRE : 20 voix (CFDT / **CGT** / FO / SNU / F.SEVIGNON) Abstention : 0 voix NPPV : 0 voix	Rejeté à la majorité des voix exprimées

	Résultat des votes	
Projet CGT/FO/SNU	POUR : 14 voix (**CGT** / FO SNU) CONTRE : 9 voix (CFDT / CFE-CGC / F.SEVIGNON) Abstention : 0 voix NPPV : 0 voix	**Adopté à la majorité des voix exprimées**

Explication de vote de l'intersyndicale : « Suite aux votes auxquels nous venons de procéder, le RI écrit par 14 élus sur 22 a été adopté par la majorité de l'instance. Il nous apparait donc comme valable et valide. Cependant face à vos contestations, les délégations CGT, FO et SNU vous demandent de bien vouloir leur indiquer quels éléments précis du RI ainsi adopté seraient contestables pour la direction, dit autrement : quelles dispositions spécifiques vous apparaissent comme créant une charge particulière pour la direction. »

4/ Adoption du règlement intérieur co-écrit en réunions de travail avec la direction (et proposition des élus) (3 / 3) :

La direction refuse d'entrer dans une explication de texte et continue d'affirmer que ce RI ne sera pas appliqué malgré le vote majoritaire des élu-e-s ! Le point se termine par une déclaration de l'intersyndicale.

Déclaration des élu-e-s CGT/FO/SNU :

« Conformément au code du travail et à l'accord du 5 avril 2019 sur « *Le renouveau des instances de représentation du personnel de Pôle Emploi* », un règlement intérieur a été soumis à l'approbation des élu-e-s lors de la réunion ordinaire du CSE de Pôle Emploi Bretagne du 25 mars 2021.
Ce règlement intérieur a été valablement voté majoritairement par 14 voix POUR contre 9 voix CONTRE. »

Analyse de la CGT : Après plus de 16 mois de mandature, un règlement intérieur est enfin adopté et définit les règles de fonctionnement du CSE. Les commissions vont également pouvoir être mises en place. La CGT présentera des candidats dans l'ensemble des commissions du CSE afin de travailler avec l'ensemble des membres sur le budget de Pôle Emploi Bretagne, sa politique sociale et les ASC.

5/ Fonctionnement du CSE (1 / 4):
5/a : actualisation du calendrier des inspections des RP du 2ème trimestre 2021 :

Inspection des représentant-e-s de proximité de la CGT :

Territoire Haute Bretagne : Marie-Line ROLLO
- Saint-Malo : annulation de l'inspection du 11 mars

Territoire Rennes Communauté : Marie-Paule TUAUX
- Rennes Est : 21 mai 2021
- Rennes Ouest : 31 mai 2021
- Rennes Centre : 1er juin 2021

Territoire Littoral Ouest : Martial LE BOULH
- 8 juin 2021 : Lanester

Inspection des représentant-e-s de proximité d'autres délégations syndicales :

Territoire Terre et Iroise : Claudie CALVEZ
- Brest Marine : annulation de l'inspection prévue les 7 et 8 avril

Territoire Mer et Vallée : Salim BENALIA
- Dinan : 12 et 15 avril 2021
- Loudéac : 17 et 19 mai 2021

Résultats des votes :

***POUR** : 19 voix (CFDT / **CGT** / FO / SNU)*
CONTRE : 3 voix (CFE-CGC)
Abstention : 0 voix
NPPV : 0 voix

Le calendrier est adopté à la majorité des voix exprimées.

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

5/ Fonctionnement du CSE (2 / 4):
5 / b : résolutions ASC :

Aucune résolution ASC n'a été présentée ce jour.

Dotation de Noël / Erratum

Lors de notre dernier compte rendu, nous avions donné l'information concernant une DAPE qui avait demandé à bénéficier de la prestation dotation de Noël à titre exceptionnel.
Cette résolution avait été soumise au vote lors du CSE ordinaire du 11 février, CSE auquel les élu-e-s CGT n'avaient pas participé en soutien au secrétaire de la CSSCT attaqué par la direction.

La CGT a été interpelée par une collègue qui, suite à notre compte rendu, a envoyé un mail au bureau du CSE pour demander également à bénéficier de cette dotation car arrivée après le 1er janvier 2020. La secrétaire du CSE lui a répondu que, contrairement à ce qu'avait indiqué la CGT dans son compte rendu, **la résolution n'a pas été adoptée favorablement et la DAPE s'est vue refuser l'attribution de cette prestation.**

Par souci de fiabiliser cette information, la CGT a de nouveau questionné les membres du bureau lors de la réunion préparatoire intersyndicale. La secrétaire du CSE a confirmé ses propos et indique que la résolution a été rejetée lors du CSE du 11 février.

Analyse de la CGT : Il apparaissait important de faire cet erratum pour les agent-e-s mais aussi pour la DAPE concernée et nous comprenons son incompréhension.
Une nouvelle fois, la CGT rappelle que ce sont les agent-e-s qui sont lésé-e-s par les décisions prises par les membres du bureau du CSE. De nombreux agent-e-s n'ont pas pu bénéficier de la dotation de Noël du fait de leur absence au 1er janvier des effectifs bretons.

5/ Fonctionnement du CSE (3 / 4):
5 / C : autres résolutions :

Une résolution avait été votée précédemment en CSE concernant la restitution de l'expertise pour risque grave sur le site de Fougères aux agent-e-s de ce site. Les élu-e-s souhaitent savoir les suites de cette résolution.

La direction avait alors demandé à pouvoir vérifier si le coût de cette restitution était compris dans le devis initial. La restitution étant prévue dans le cadrage financier initial, elle pourra donc se tenir.

La direction ajoute avoir relu le procès-verbal de la séance du Comité d'Etablissement extraordinaire qui s'était tenu sur le sujet afin de sécuriser ses propos : à l'époque il avait été convenu qu'il appartenait aux élu-e-s de reprendre contact avec le cabinet d'expertise SECAFI en vue de convenir des modalités de restitution et de sa date. Pour la direction ce n'est donc pas à elle de mettre en œuvre cette restitution.

Les élu-e-s vont donc contacter le cabinet SECAFI et informeront la direction et les agent-e-s de Fougères des avancées de ce dossier.

A suivre ...

5/ Fonctionnement du CSE (4 / 4):
5 / d : dossiers secours exceptionnels:

La secrétaire indique qu'aucun dossier n'est parvenu aux membres du bureau en amont de ce CSE ordinaire.

6 / Réclamations RP non résolues au niveau des territoires (1 / 3) :

Les réunions trimestrielles des représentant-e-s de proximité ont toutes eu lieu la semaine entre le 15 et le 19 mars.
Seulement deux comptes rendus direction ont été rédigés et transmis dans l'outil BDES. A leur lecture aucune réclamation n'est restée sans réponse de la part de la direction. Cependant l'une d'entre elles nécessitait des précisions de la part de la direction.

Territoire Cornouailles : représentante de proximité CGT Anne QUEMENEUR

Le FSE, qui finance les portefeuilles des conseillers AIJ, fixe un volume de jeunes à suivre de 50 à 70 DE par portefeuille.
En contradiction avec ces dispositions, en Bretagne (ou dans le Finistère ?), il est demandé depuis plusieurs mois aux conseillers AIJ d'avoir un portefeuille jusqu'à 100 DE et ce quel que soit leur temps de travail !
Ce volume trop important, ne permet pas d'assurer un accompagnement intensif de qualité!
La direction peut-elle nous éclairer sur ces consignes contradictoires et rétablir la taille des portefeuilles à un maximum de 70 DE conformément aux dispositions de financement FSE ?

Réponse de la DT 29 faite à la CGT lors de la réunion des RP :
Afin d'assurer la qualité, l'effectivité et l'intensité de l'accompagnement des demandeurs d'emploi en AIJ, la cible est de 70 jeunes par ETP AIJ.
Du fait des entrées-sorties permanentes au sein du portefeuille et de la durée moyenne effective d'accompagnement observée, cette taille de portefeuille doit permettre 150 entrées sur 12 mois pour un portefeuille AIJ d'un conseiller à temps complet.
Un portefeuille qui contient de 70 à 80 demandeurs d'emploi permet d'anticiper les sorties vers l'emploi qui sont fréquentes car le taux de retour à l'emploi est élevé. Il s'agit de garantir ainsi la stabilité des portefeuilles.

Réponse de la direction régionale en CSE:
La direction précise vérifier cette information. Pour les 37 premiers portefeuilles AIJ il y a bien un financement FSE mais qu'en revanche pour les autres portefeuilles il s'agit d'un financement état qui n'a pas les mêmes règles notamment en matière de fonctionnement. Pour la direction, il n'y a donc pas de difficultés pour ces portefeuilles ! Elle confirme cependant que la taille est bien de 70 DE et qu'aucune consigne régionale contraire n'a été donnée.

Cela risque d'être compliqué pour chaque agent-e concerné-e de savoir sur quel type d'accompagnement AIJ il intervient… Seul repère : le contrat de travail pour les agent-e-s recruté-e-s en CDD ou son avenant pour les collègues en CDI. Pour la CGT, cette réponse sur le mode « c'est le type de financement qui donne les règles » n'est pas entendable. L'accompagnement AIJ est un accompagnement renforcé du public jeune et doit avoir les mêmes règles de fonctionnement quel que soit son financement

6 / Réclamations RP non résolues au niveau des territoires (2 / 3) :

Autres réclamations abordées :

- Médecine du travail :

La direction indique que la DR a accompagné les managers en vue de leur faire « *connaître très précisément quel est le rôle d'un médecin du travail, quelles sont ses prérogatives, jusqu'où il peut aller, et ce sur quoi il ne peut pas aller.* »
Elle confirme que les ELD ont pour consigne de prendre contact avec les médecins du travail en amont de chaque visite, non pas pour donner des injonctions mais bien pour donner des informations sur le fonctionnement de Pôle Emploi, son organisation du travail, son environnement, les conditions de travail, les moyens mis à disposition, etc. Pour la direction, le médecin doit entendre les deux versions (salarié-e et manager) afin de savoir « *ce vers quoi il peut aller et ce sur lequel nous ne pourrons pas accepter qu'il aille parce que ça ne dépend pas de lui et ça ne rentre pas dans son périmètre, ça ne rentre pas dans ses prérogatives. Certains médecins du travail se sont autorisés à faire des prescriptions et des demandes qui n'étaient pas de leur ressort !* »

Analyse de la CGT : A plusieurs reprises la CGT a questionné la direction sur le sujet. A chaque fois, elle a nié contacter les médecins du travail. De nombreux agent-e-s interpellent la CGT sur le sujet et plusieurs médecins confirment que Pôle Emploi leur donnent des injonctions en matière de santé au travail. Si la direction souhaite donner des informations aux médecins sur le fonctionnement de l'établissement et ses conditions de travail, elle peut le faire via une plaquette ! Pour la CGT, si la direction régionale donne ce type de consigne c'est bien dans un objectif autre qu'informatif !

- Télétravail à la demi-journée.

Dans le cadre de l'activité contrainte, le télétravail permet d'être planifié à la demi-journée. Dans ce cas, le temps de trajet pour rentrer à son domicile ne permet pas de respecter l'accord OATT, à savoir 45 minutes de pause méridienne minimum.

Analyse de la CGT : La CGT rappelle à la direction son obligation concernant le respect des accords en vigueur à Pôle Emploi y compris en situation de travail à domicile. Chaque agent-e doit avoir des droits identiques quel que soit l'endroit où il-elle exerce ses activités.

- Télétravail :

La direction informe les élu-e-s que dans le cadre des négociations du futur accord « télétravail » une réflexion nationale est en cours sur le matériel dont aura besoin un agent-e en situation de télétravail (souris, double écran, fauteuil, etc.) afin d'évaluer au mieux les besoins en matière de matériel.

Analyse de la CGT : La CGT est de plus en plus interpelée par des agent-e-s en situation de travail à domicile concernant l'utilisation de leurs outils personnels dans le cadre de leurs activités professionnelles et notamment des batteries de téléphones qui doivent être changées à leur frais. La CGT exige que l'ensemble des outils soit pris en compte pour réaliser les activités en télétravail y compris les téléphones mais également les forfaits téléphone et internet.

- TMS et préconisations médecins du travail :

La direction affirme que la loi autorise l'employeur à ne pas donner suite à des préconisations médicales en termes d'aménagement de postes pour des salarié-e-s ne bénéficiant d'aucune obligation d'emploi (reconnaissance TH, invalidité, etc.).
Elle ajoute qu'un budget n'est pas extensible et que suite à des dépenses non prévues certains équipements ne pourront pas être financés (casques, souris, etc.), que rien ne s'impose à l'employeur pour des salarié-e-s non reconnu-e-s travailleur handicapé et que « *la prévention ça coûte de l'argent !* ».
La direction ne manque pas de rappeler que Pôle Emploi Bretagne a offert une souris à l'ensemble des agent-e-s de la région !

6 / Réclamations RP non résolues au niveau des territoires (3 / 3) :

Autres réclamations abordées :

Analyse de la CGT : la CGT rappelle à la direction son obligation en matière de prévention de santé au travail. En réponse au propos de la direction sur le coût des aménagements de postes, de nombreuses études démontrent que l'absentéisme coûte encore plus cher à une entreprise !
Pour la CGT, la « bienveillance » au travail passe aussi par la prévention !

- Outil TOMA

Cet outil est une extraction des données IOP sur un fichier Excel, rendant visible des données et résultats individuels à l'ensemble des agent-e-s de Pôle Emploi.
Certaines ELD utilisent cet outil à des fins de comparaison entre les agent-e-s et les équipes.
Par ailleurs cet outil n'a fait l'objet d'aucune présentation en instance CSE.

La direction répond que chaque manager doit pouvoir visualiser les activités des agent-e-s de son équipe mais également questionner l'agent-e sur celles qui ont été réalisées ou non. Elle ajoute que l'EPA, l'ESA, l'ORE sont des moments d'échanges sur les activités réalisées et les attendus notamment en terme de prescription ou de traitement de dossiers. Cela rentre dans le contrat de travail !

Analyse de la CGT : La CGT rappelle à la direction son obligation concernant les nouvelles technologies mises en place à Pôle Emploi, celles-ci doivent être présentées aux élu-e-s CSE avant tout déploiement conformément à l'article L2323-29 qui stipule « *Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail.*
Les membres du comité reçoivent, un mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences sur chacun des sujets mentionnés au premier alinéa. »
En l'occurrence, cet outil a forcément des conséquences sur la santé des agent-e-s notamment en matière de RPS mais également sur leurs conditions de travail puisqu'utilisé comme outil de comparaison et d'évaluation.

La CGT rappelle également :

- qu'il n'y a aucun objectif individuel à Pôle Emploi
- l'entretien EPA n'est pas obligatoire sauf si l'agent-e entre dans le cadre d'une promotion salariale
- seul l'entretien EPA permet un échange sur les contributions de l'agent-e aux objectifs collectifs est possible.
- l'ESA n'est pas obligatoire et n'a aucun cadre légal à Pôle Emploi
- l'ORE est un dispositif présenté par la direction comme un outil d'observation des pratiques de l'agent-e dans ses activités par le-la manager et n'a pas pour vocation de discuter des contributions de l'agent-e aux objectifs collectifs.

La CGT exige l'arrêt immédiat de l'utilisation de tout outil permettant l'évaluation individuelle des agent-e-s.

Hors CSE

La nomination, sur proposition du gouvernement, de Valérie DECAUX en tant que présidente du Conseil d'Administration de notre établissement national n'augure rien de bon pour les orientations stratégiques de Pôle Emploi.

Ecole de commerce, puis bref passage en tant que chargée de clientèle au sein des Nouvelles messageries de la Presse Parisienne, elle intègre la RH du groupe VédiorBis devenu Randstad, puis la Saur (gestion de l'eau et d'assainissement), elle rejoint ensuite Monoprix où la politique RH qu'elle mène a pour seul objectif de faire « *passer le groupe à une culture de magasin « à l'ancienne » qui ferme à 19h à un schéma plus moderne où le client est au centre et décide quel est son média ou son horaire pour consommer, y compris le dimanche, comme avec le e-commerce* ».

Au bout de cinq ans elle devient DRH du groupe La Poste pour « *accompagner les postiers dans la transformation de leur entreprise et dans l'évolution de leurs métiers, le facteur aujourd'hui apporte des nouveaux services comme le portage de repas et la visite aux personnes âgées.* »

Le métier historique de La Poste, le courrier, a vu ses volumes divisés par deux en seulement 10 ans passant de 18 à 9 milliards d'objets transportés chaque année….
Elle le dit elle-même, sa carrière a vu de nombreux mouvements de grève dans toutes les entreprises où elle est passée mais elle le vit comme un challenge et conçoit son rôle comme un rôle utile, "*pour accompagner les personnes et les faire se développer*".

Dernier point, et non des moindres, elle est également présidente du jury du Prix du DRH numérique 2020, pour valoriser et promouvoir la fonction RH dans la transformation numérique des organisations.

Entre les injonctions gouvernementales, les orientations stratégiques de Pôle Emploi définies par la Convention tripartite, et maintenant la nouvelle présidence du CA, les métiers et l'activité de Pôle Emploi, dans les prochains mois, risquent fort de voir de nouveaux changements !

Fin de CSE à 16h30

Prochain CSE ordinaire jeudi 29 avril 2021

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