Combatif Solidaire Engagé

COMPTE RENDU
DU CSE ORDINAIRE DU 24 JUIN 2021

Ordre du Jour

Comité Social et Economique
de Pôle Emploi Bretagne

Ordre du jour du Jeudi 24 Juin 2021

Le Comité Social et Economique se réunira le Jeudi 24 Juin 2021 de 9H30 à 17H30 – Le CSE se déroulera en visioconférence

L'ordre du jour sera le suivant :

1. Approbation des procès-verbaux :
   a. Poursuite du CSE ordinaire de janvier du 11 février 2021
   b. CSE extraordinaire du 15 février 2021
   c. CSE ordinaire du 25 février 2021
2. Information en vue d'une consultation sur la généralisation du projet de rapprochement entre Pôle emploi et Cap emploi par la mise en place de lieux uniques d'accompagnement et la mise en œuvre d'une offre de services intégrée
3. Information sur la mise en œuvre du PRA 4 à compter du 1er juillet
4. Information sur les évolutions réglementaires de l'assurance chômage et sur le dispositif d'accompagnement de leurs mises en œuvre
5. Information sur le test « Parcours de remobilisation »
6. Information sur la mise en place du dispositif « Equip'Recrut » dans l'agence de Saint Brieuc Sud
7. Désignation d'un nouveau Représentant de Proximité sur le poste vacant (périmètre de la Direction Régionale)
8. Fonctionnement du CSE :
   a. Actualisation du calendrier des inspections des RP
   b. Résolutions
   c. Dossiers secours
9. Réclamation RP non résolues au niveau des territoires*

Préambule

Un ordre du jour très long avec 9 points dont le point 8 comportait 3 sous-points, d'où un compte rendu lui aussi très long !

Malgré la demande des élu-e-s de voir le CSE se tenir sur 1,5 jour, comme cela avait pu être fait le mois précédent, refus catégorique du président ! Le CSE s'est donc tenu sur la journée pour se terminer à plus de 19h00 !

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 PV ont été soumis au vote des élu-e-s :

- Poursuite du CSE ordinaire de janvier le 11 février 2021
- CSE extraordinaire du 15 février 2021
- CSE ordinaire du 25 février 2021

Le premier a été approuvé à la majorité des voix. Les 2 derniers PV ont été approuvés à l'unanimité.

2 / Information en vue d'une consultation sur la généralisation du projet de rapprochement entre Pôle Emploi et Cap Emploi par la mise en place de lieux uniques d'accompagnement et la mise en œuvre d'une offre de service intégrée (1 / 2)

La Direction Générale de Pôle emploi et la Direction Régionale Bretagne mettent en œuvre les décisions gouvernementales de rapprochement Pôle emploi - Cap Emploi annoncées dès juillet 2018 par le 1er Ministre. Ce rapprochement est énoncé dans le cadre de la Convention Tripartite Etat-UNEDIC-Pôle emploi 2019-2022.

Les deux principales missions de Cap Emploi, Opérateur de Placement Spécialisé, sont constituées de deux axes, avec la prévention de la désinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap qu'elles soient demandeuses d'emploi, salariées, agentes de la fonction publique ou travailleuses indépendantes :

1. L'accompagnement **vers** l'emploi,
2. L'accompagnement **dans** l'emploi

Ce projet de rapprochement ne concerne que l'axe 1 de la mission des Cap Emploi, à savoir l'accompagnement vers l'emploi et uniquement des travailleur-euse-s privé-e-s d'emploi.
Il s'agit d'établir, à terme, un Guichet Unique dans les locaux de Pôle Emploi. Les agent-e-s CAP emploi avec des Conseiller-ère-s Pôle emploi référent-e-s TH suivraient des personnes handicapées dans le cadre d'une nouvelle offre de service spécialisée et d'un diagnostic initial ou croisé lors de l'Entretien de Situation Individuel.

En Bretagne, l'agence de Rennes Sud est site pilote depuis janvier 2020. Une extension aux sites du département 35 a eu lieu en 2021. Le déploiement national, initialement prévu en avril 2021, est reporté d'octobre 2021 à juin 2022.

Ainsi, les conseiller-ère-s Cap Emploi du département 35 ont d'ores et déjà accès au Système d'Information de Pôle emploi tant en saisie qu'en consultation (accès à MAP et DUNE mais pas à A&P ni GED). Des soucis de connexion et autres difficultés techniques ont été remontées au CSEC et au CSE : la direction régionale promet aux élu-e-s que « *toutes ces difficultés seront résolues avec la version SI d'octobre 2021*». Les conseiller-ère-s Cap Emploi doivent respecter le Règlement Intérieur de Pôle emploi mais restent, à ce jour, sous l'autorité hiérarchique de leurs directeur-trice-s de Cap emploi.

Concernant le devenir de CAP emploi : La direction informe qu'un Conseil d'administration 35 (Ille et Vilaine) s'est tenu la semaine dernière et qu'il n'y a aucune inquiétude à avoir.

Analyse de la CGT : Les propos de la direction n'apportant aucune garantie ne suffisent pas à rassurer les élu-e-s et RS de la CGT.

2 / Information en vue d'une consultation sur la généralisation du projet de rapprochement entre Pôle Emploi et Cap Emploi par la mise en place de lieux uniques d'accompagnement et la mise en œuvre d'une offre de service intégrée (2 / 2)

La CGT a posé des questions sur 3 volets principaux :

- **La CNIL :** Les agent-e-s CAP EMPLOI ont accès aux données conservées dans le Système Informatique (SI) de Pôle Emploi et y ajoutent des données confidentielles de santé. La CGT s'interroge sur un accord de la CNIL. La direction régionale répond ne pas avoir connaissance d'un tel accord et répond que celui-ci est pré-supposé au projet de généralisation présenté ce jour et à l'évolution du SI prévue en octobre 2021.

Analyse de la CGT : Pour rappel au CSEC de consultation (en décembre 2020), la DG a indiqué la réalisation d'une analyse d'impact sur la protection des données dans la perspective d'une demande d'accord à la CNIL pour l'enrichissement du SI avec des données supplémentaires. Il a été précisé que ces développements ne seraient déployés qu'après l'avis de la CNIL en juin 2021.
La CGT va rappeler à la direction de transmettre l'accord de la CNIL ainsi que l'étude d'impact avant la consultation des élu-e-s sur ce projet prévue le mois prochain.

- **L'enquête de satisfaction réalisée à Pôle Emploi :** La direction met en avant une étude de satisfaction réalisée uniquement en interne de Pôle Emploi sur 484 répondants. La CGT demande pourquoi les agent-e-s de CAP Emploi n'ont pas été concerné-e-s par cette enquête et s'ils-elles sont favorables à ce rapprochement. La DR répond qu'une enquête de satisfaction est en cours à CAP Emploi.

Analyse de la CGT : La CGT va rappeler à la direction de transmettre le résultat de cette enquête afin d'apporter tous les éléments objectifs nécessaires à la consultation des élu-e-s sur ce projet prévu le mois prochain.

- **La question de la formation et du coût induit** : La direction régionale admet que les webinaires sont insuffisants et indique que le département 35 bénéficie déjà d'une Visio hebdomadaire. La direction promet un module en présentiel mais reste vague sur le programme de formation. Quant au coût réel de ce rapprochement, la direction indique qu'elle n'a aucun élément à donner.

Analyse de la CGT : La CGT va rappeler à la direction de transmettre le calendrier précis de l'ensemble des formations préalables à ce développement ainsi qu'un prévisionnel d'impact budgétaire sur la section 3 du budget de Pôle emploi Bretagne afin d'apporter ces éléments objectifs nécessaires au préalable d'une consultation des élu-e-s sur ce projet.

Analyse globale de la CGT sur ce point :

La Convention cadre Etat/FIPHFP/AGEFIPH/CHEOPS/Pôle emploi précise que le périmètre d'intervention concerne aussi « *l'appui aux employeurs dans leur recrutement et dans l'insertion à l'emploi des nouveaux-velles salarié-e-s et agent-e-s public-que-s* » mais, en dehors d'axes de travail communs et de perspectives collaboratives, les agent-e-s de Cap Emploi, effectuant de la prospection d'Entreprise, n'ont pas vocation à travailler au sein des agences.
Pour la CGT Pôle emploi Bretagne, l'extension de ce pilote et sa perspective de généralisation préfigurent d'une fusion et de l'intégration des 1500 agent-e-s de Cap Emploi exerçant une activité d'accompagnement à l'emploi au sein de Pôle emploi.
D'ores et déjà, une partie des financements AGEFIPH et FIPHFP dédiés à Cap Emploi pour 2021 et 2022, relatifs à l'accompagnement vers l'emploi, sont captés par Pôle emploi. Cette perspective peut entrainer la mort des Cap Emploi, de leur mission d'accompagnement dans l'emploi, du suivi des entreprises et des aménagements de postes de travail de leurs salarié-e-s.
De plus, subsistent au-delà du SI de nombreuses problématiques techniques dans la perspective d'une prochaine généralisation : la question de la confidentialité (bureau sans porte), l'absence d'accès handicapés garantis, la disponibilité de bureau insuffisante sur de nombreuses agences, etc…

La CGT reste vigilante sur le suivi de ce dossier.

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

3 / Information sur la mise en œuvre du PRA 4 à compter du 1er juillet 2021 (1/4)

La direction présente aux élu-e-s le Parcours de Reprise d'Activités phase 4 (PRA 4) en précisant, qu'à ce jour, elle est en attente du Protocole National Sanitaire (PNS) du Gouvernement.
Elle informe les élu-e-s que ce PRA sera applicable au 1er Juillet 2021 et qu'il sera ajusté suivant l'évolution des consignes gouvernementales en matière de sécurité sanitaire.

Offre de service :
Il prévoit un retour à la normale de toutes les activités en agence et précise les éléments suivants : continuité de l'offre de services, présence sur site possible, pas de limite du nombre de personnes dans le véhicule de service, tenue des activités collectives en agence et hors agence, accueil sur flux en agence, réservation en ZLA non nécessaire, manipulation des e-bornes par les conseiller-ère-s et services civiques, télétravail exceptionnel 2 jours par semaines maximum, pas de prise en charge des frais exceptionnels liés au télétravail.

Dans cette présentation plusieurs points sont en attente du PNS : présence nécessaire d'un référent sanitaire sur site, existence d'un point sanitaire sur site, principe de distanciation physique, tenue d'un registre des contacts, port du masque, mise en place d'un sens de circulation.

Note RH : La version V14 sera communiquée au plus tard le 1er juillet 2021.

Analyse de la CGT : pour la CGT, la présentation de ce PRA 4 ne peut être satisfaisante avec les nombreux points en attente du Protocole National Sanitaire. La crise sanitaire est toujours présente, le virus est actif et la direction n'est pas en capacité d'apporter les éléments concernant la prévention de la santé et de la sécurité des agent-e-s et des usager-ère –s.
Par ailleurs, la CGT s'interroge du traitement différencié fait entre les agent-e-s et les usager-ère-s sur site et le fait que la direction ne prévoit pas de convoquer les représentant-e-s du personnel en CSE ou réunion RP en présentiel avant septembre. Si le principe de précaution s'applique pour les réunions collectives où la direction est présente, il doit aussi s'appliquer pour l'ensemble des agent-e-s et des usager-ère-s !

3 / Information sur la mise en œuvre du PRA 4 à compter du 1er juillet 2021 (2 / 4)

Télétravail :
La mise en œuvre du télétravail se fera en plusieurs phases :

- **Du 1er juillet au 31 aout 2021 :** la direction précise que le télétravail exceptionnel (TTEX) est maintenu à raison de 2 jours par semaine maximum quelque que soit le temps de travail de l'agent-e avec badgeage virtuel (sous réserve technique du SI).
- **Du 1er septembre au 31 décembre 2021** : la charte télétravail sera applicable, dans l'attente d'un nouvel accord Télétravail envisagé pour le 1er janvier 2022, et sera modifiée pour prévoir 2 jours de télétravail maximum en fonction de la quotité de temps de travail :
  - ✓ de 50% à 80% inclus => 1 jour par semaine
  - ✓ temps de travail supérieur à 80% => 2 jours par semaine

Seul-e-s les managers auront la possibilité de fractionner le télétravail en ½ journée « *pouvant être planifiée de manière différente d'une semaine à l'autre* ».
Aucun report de télétravail d'une semaine à une autre ne pourra se faire pour l'ensemble des agent-e-s.

Les demandes de télétravail se feront via un formulaire accessible sous SIRHUS (disponible jusqu'à l'application de l'accord) et seront validées … ou pas, par les ELD.

La direction précise que les critères de refus sont inscrits dans la Charte télétravail : activités non-télétravaillables et/ou pour raison de continuité service.
En cas de refus, une notification écrite et motivée sera faite à l'agent-e comme le prévoit également la Charte.
L'agent-e pourra exercer un recours via les Répresentant-e-s de Proximité (RP) de son territoire.
La direction affirme qu'aucun quota en matière de nombre d'agent-e-s ne sera appliqué.

La direction indique que l'accord télétravail TH perdure mais ajoute ne pas être en mesure de donner des informations sur les modalités de télétravail des agent-e-s public-que-s.

3 / Information sur la mise en œuvre du PRA 4 à compter du 1er juillet 2021 (3 / 4)

Accompagnement des agent-e-s :

- Un webinaire à l'attention des managers est programmé le 6 juillet 2021
- Un kit d'accompagnement pour les managers
- Plusieurs livrables à l'attention de l'ensemble des agent-e-s sont prévus :
  - Vidéo sur le badgeage virtuel au poste de travail : correspondant aux heures réelles
  - Les incontournables de SIRHUS : « comment je fais une demande de télétravail » pour les agent-e-s et « comment je valide une demande de télétravail » pour les managers.

Question des élu-e-s CGT :

- **Personnes vulnérables :** le document de préparation de la direction ne faisant aucune mention des personnes vulnérables, la CGT a demandé si le télétravail de 5 jours par semaine était maintenu. La direction a affirmé n'avoir aucune réponse à ce jour et être en attente des directives de la DG…

Analyse de la CGT : la CGT a rappelé à la direction les propos du DG lors du dernier CSEC : les personnes vulnérables peuvent rester en télétravail exceptionnel 5 jours par semaine jusqu'au 30 septembre. La note RH V14 envoyée aux agent-e-s après le CSE vient contredire les propos tenus en CSEC ! Le télétravail deux jours maxi par semaine s'applique y compris pour les personnes vulnérales sauf s'ils-elles sont dans l'incapacité de télétravailler.

- **Statut public** : la CGT a interrogé la direction sur les modalités de télétravail pour les agent-e-s de statut public et des modalités de recours notamment auprès de la CPLU. La direction a été incapable de répondre à la question voire a laissé entendre que ces agent-e-s pourraient être soumis-e-s aux mêmes modalités que les agent-e-s de droit privé.

Analyse de la CGT : la CGT a rappelé à la direction que les modalités de mise en œuvre du télétravail des agent-e-s public-que-s à Pôle Emploi ne dépendent pas de son bon vouloir mais du Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.
La CGT exige le respect de l'application de ce décret à l'ensemble des agent-e-s public-que-s y compris dans les recours en cas de refus.

- **Refus de la modalité télétravail par le-la manager** : la CGT a été interpellée par plusieurs agent-e-s dont le-la manager refusait toutes demandes de télétravail sous prétexte que cette modalité ne lui convenait pas. La direction a rappelé que tout agent-e devait pouvoir bénéficier de cette modalité quand les activités exercées pouvaient être télétravaillées et que la continuité de service étaient assurée.

Analyse de la CGT : la CGT ne cesse d'alerter la direction sur les inégalités de traitement qui sont observées sur certains sites et dans plusieurs services, notamment à la DR. Ces inégalités sont le résultat de critères mal définis et d'un report de responsabilités sur les ELD qui, pour certaines, usent et abusent d'un pouvoir sur les agent-e-s.
La CGT invitent les agent-e-s à rester vigilant-e-s sur toute situation de souffrance et/ou de violence managériale engendrée-s par la mise en œuvre du télétravail, à remplir et à transmettre aux élu-e-s et RS une fiche de signalement pour toute situation observée.
La CGT invite également les agent-e-s qui se verraient refuser la modalité de télétravail à exercer leur droit de recours auprès de leur Représentant-e de Proximité CGT avec copie sur la boite mail syndicale.

- **Annulation d'un jour de télétravail par le manager** : plusieurs agent-e-s ont interpellé la CGT suite à une annulation d'une journée de télétravail par leur manager, annulation faite très souvent au dernier moment, par mail ou téléphone. La CGT a alerté la direction sur certaines pratiques notamment concernant des agent-e-s en congés ou en arrêt maladie et dont le retour prévu le lendemain devait se faire en télétravail : certain-e-s managers contactent l'agent-e, sur leur téléphone portable pour le-la prévenir de l'annulation de leur journée de télétravail et de l'obligation de revenir sur site.
La direction répond que « *cela doit se faire en bonne intelligence : si un-e agent-e est absent-e, on ne lui impose pas de revenir* »

3 / Information sur la mise en œuvre du PRA 4 à compter du 1er juillet 2021 (4 / 4)

Analyse globale de la CGT :

Pour la CGT, la mise en œuvre du télétravail, en l'absence d'accord garantissant des droits identiques à l'ensemble des agent-e-s, risque fort, de nouveau, de créer des disparités entre les sites et services et entre les agent-e-s sur un même site ou un même service. La direction n'a toujours pas pris en compte les risques professionnels notamment RPS (Risques Psycho-Sociaux) générés par la mise en place du télétravail non encadré.
Pour la CGT, des critères précis doivent définir l'accès à la modalité télétravail. Le télétravail doit permettre à l'agent-e d'exercer ses activités à son domicile dans les mêmes conditions matérielles qu'au bureau (ordinateur, souris, grand écran, téléphone, forfaits téléphone et internet, imprimante, etc.). Par ailleurs, l'agent-e doit également percevoir un dédommagement correspondant aux frais réels de chauffage, eau, électricité, etc.
Pour la CGT, le télétravail ne doit pas être une occasion de plus pour la direction de faire des économies sur le dos des salarié-e-s !
La CGT est intervenue en fin de point pour lire une déclaration… aucune autre délégation n'interviendra à la suite sur ce point.

Déclaration des élu-e-s et RS de la CGT PE BZH concernant le Plan de Reprise des Activités phase 4 (PRA 4)

pôle emploi la cgt Bretagne

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

PLAN DE REPRISE DES ACTIVITES PHASE 4

Pour les élu-e-s et RS CGT Pôle emploi Bretagne le déconfinement total ne veut pas dire que le virus ne circule plus.

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) estime que la Covid sera plus mortifère en 2021 qu'en 2020.

Le virus est bel et bien présent et actif en France (Source Covid-Tracker - 23/06/2021) :

- 16061 cas positifs sur les 7 derniers jours au 18/06/2021
- 33 nouveaux décès le 21/06/2021,
- 9771 personnes hospitalisées le 21/06/2021
- 1509 personnes en réanimation le 21/06/2021

Le gouvernement, comme l'année dernière à la même époque, fait le choix de privilégier l'économie au détriment de la santé des travailleurs et la Direction Générale lui emboîte le pas.

La direction présente, ce 24/06/2021, aux élu-e-s du CSE de pôle emploi Bretagne un PRA-4 non finalisé pour une application au 1er/07/2021 alors que le Protocole National Sanitaire (PNS) du gouvernement n'est toujours pas publié.

Et pourtant, ce PRA-4 consiste en un retour à une situation de réalisation normale sur site de l'ensemble de nos activités, y compris les actions collectives sans jauge.

La mise en place d'activités ou informations collectives nous apparaît prématurée dans ce contexte : la reprise des ESI en présentiel, la montée en charge des actions collectives, des ateliers et des formations internes sont autant de risques accrus de contamination et de prolifération du virus.

Les élu-e-s et RS CGT Pôle emploi Bretagne rappellent à la direction ses obligations en matière de protection de santé et de sécurité de ses salarié-e-s et du principe de précaution qui doit toujours prévaloir.

Il en va de la santé et de la vie des agent-e-s, des usager-ère-s, et de leurs familles.

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

4 / Information sur les évolutions réglementaires de l'assurance chômage et sur le dispositif d'accompagnement de leurs mises en œuvre (1 / 2)

En préambule, la direction indique que la réforme de l'assurance chômage a été publiée en 07/2019, et que durant ces 2 dernières années, du fait de la crise sanitaire, de nombreux textes juridiques et des mesures d'urgence ont permis un ajustement et une adaptation permanente de la réglementation tant dans son entrée en vigueur que dans son contenu et ses modalités.
La direction poursuit en rappelant le contexte :

- À compter du 1er/07/2021, était prévu l'instauration d'une modification du calcul du Salaire de Référence (SR) et de la durée d'indemnisation avec un mécanisme de plafond pour limiter l'impact des longues périodes d'inactivités.
- En fonction de la situation du marché du travail, une clause dite « *clause de retour à meilleure fortune* », prévoit de nouvelles mesures telles que le rétablissement de la condition d'affiliation à 6 mois (au lieu de 4 aujourd'hui) sur 24 mois et la dégressivité au-delà de 6 mois (au lieu de 9 à ce jour).
- Viendront ensuite, les mesures concernant les employeurs tels que l'instauration d'un « bonus-malus ».

Elle poursuit avec un point d'actualité : suite à la saisie par plusieurs syndicats, le Conseil d'Etat a rendu, mardi 22/06/2021, une décision en référé suspendant une partie du décret du 30/3/2021 modifié par le décret du 08/06/21.
Le juge a estimé la situation économique trop incertaine pour l'application immédiate des nouvelles règles de calcul de l'allocation.
Les dispositions suspendues concernent les nouvelles modalités de calcul de l'allocation pour les salarié-e-s qui perdent leur emploi à compter du 1er/07/2021, notamment la temporalité de ces nouvelles modalités de calcul : le Conseil d'État précise qu'il faut plus de visibilité sur la conjoncture économique et sur le marché du travail pour les voir entrer en vigueur.

Dans le détail, sont concernés par la suspension :

- Le calcul du Salaire de Référence (SR) et du Salaire Journalier de Référence (SJR),
- Le calcul de la durée d'indemnisation,
- Le point de départ des différés d'indemnisation.

Restent en vigueur :

- La condition d'affiliation à 4 mois au lieu des 6 mois,
- La dégressivité des allocations au-delà de 8 mois pour les personnes concernées,
- Les compteurs de dégressivité seront remis à 0 au 1er/07/2021 (donc les dégressivités n'interviendront qu'à partir de 03/2022),
- La « clause de retour à meilleure fortune » prévoyant le passage de 4 mois à 6 mois pour la durée d'affiliation et la dégressivité à compter du 7e mois en cas d'amélioration de la situation de l'emploi,
- La période d'observation liée au dispositif du bonus-malus sur les contributions versées par les employeurs.

Dans ce contexte et dans l'attente d'être en mesure d'apporter des garanties sur la reprise économique et la dynamique de l'emploi, les règles prévues par la convention de 2017 pour le calcul des allocations chômage continuent de s'appliquer.

La direction précise les dispositions prises sur l'accompagnement de cette décision par Pôle emploi :

- Les informations sont mises à jour sous « « Budi » sur la page liée à la réforme de l'assurance chômage,
- Un article sur le « carrousel d'actualités » sur l'intranet national est en ligne depuis le 23/06/2021,
- Les éléments de communication sont retirés des différents sites et notamment de « mon allocation, mes services » et de « mon allocation pôle emploi »,
- Les DE alternant emploi et chômage qui avaient reçu le courrier d'information sur la réforme (courrier « KVSI ») recevront une rectification par courrier ou par mail dans les jours qui viennent.

4 / Information sur les évolutions réglementaires de l'assurance chômage et sur le dispositif d'accompagnement de leurs mises en œuvre (2 / 2)

- Les actions d'accompagnement et de formation des agent-e-s sont pour l'instant suspendues : formation pour les conseiller-ère-s GDD des modules de 1 ou 2 jours en présentiel et pour tou-te-s les autres agent-e-s (conseiller-ère, fonction support, manager) un module de 2h en e-learning. En Bretagne, étaient également prévus 7 « capsules » sur des éléments précis de la réforme et sur le site « mon allocation, mes services ».

Analyse de la CGT : La CGT s'étonne : pendant que la direction informe les élu-e-s du CSE de la suspension de ces formations, des agent-e-s programmé-e-s reçoivent des mails indiquant, que finalement, les formations sont maintenues !
La CGT est intervenue avant les déclarations pour rappeler que ce n'était pas seulement en raison de la crise sanitaire que l'ensemble des évolutions réglementaires de l'assurance chômage n'avaient pas pu être mises en œuvre mais que c'était surtout grâce à la mobilisation permanente des cinq confédérations syndicales dont quatre d'entre elles sont représentées en CSE (**CGT**, CFDT, CFE-CGC, FO). La CGT s'en félicite !

Déclaration des élu-e-s et RS de la CGT Pôle Emploi Bretagne concernant la suspension de la réforme par le Conseil d'Etat

pôle emploi la cgt Bretagne

Déclaration des élu-e-s et RS de la CGT PE BZH

SUSPENSION DE LA REFORME ASSURANCE CHOMAGE

La CGT n'a eu de cesse d'alerter la direction et les pouvoirs publics sur les impacts négatifs engendrés par les nouvelles règles de l'assurance chômage sur les demandeurs d'emploi et les conditions de travail de tous les agents Pôle emploi.

Le 22/06/2021, le conseil d'état, saisi par plusieurs Organisations Syndicales (dont la CGT) suspend la mise en œuvre des évolutions règlementaires prévue au 1er/07/2021:

« … En effet, les incertitudes sur la situation économique ne permettent pas de mettre en place, à cette date, ces nouvelles règles qui sont censées favoriser la stabilité de l'emploi en rendant moins favorable l'indemnisation du chômage des salariés ayant alterné contrats courts et inactivité. »

« La juge des référés du Conseil d'État observe qu'alors même que le contexte économique s'améliore ces dernières semaines, de nombreuses incertitudes subsistent quant à l'évolution de la crise sanitaire et ses conséquences économiques sur la situation de celles des entreprises qui recourent largement aux contrats courts pour répondre à des besoins temporaires. Or ces nouvelles règles de calcul des allocations chômage pénaliseront de manière significative les salariés de ces secteurs, qui subissent plus qu'ils ne choisissent l'alternance entre périodes de travail et périodes d'inactivité. »

Les élu-e-s et RS CGT Pôle emploi Bretagne se félicitent de cette décision du Conseil d'Etat, quoique tardive, mais ne s'en satisfont pas et continueront à exiger le retrait total de ces règles, inadaptées et injustes, passées en force par décret.

Rennes CSE ordinaire du 24 juin 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

5 / Information sur le test « Parcours de Remobilisation » (1 / 3)

- **Public et objectif** : Le parcours de remobilisation s'adresse aux demandeur-euse-s d'emploi de très longue durée sans activité professionnelle depuis plus 24 mois dans les 27 derniers mois. Il a pour objectif de lutter contre le chômage de très longue durée en remobilisant ce public durablement éloigné du marché du travail, de le confronter avec le marché du travail et vise à retravailler le projet professionnel, lever les freins en réalisant un diagnostic complet avec un objectif de retour à l'emploi. C'est un parcours cadencé et qui doit être engageant pour les DE.

Analyse de la CGT : pour la CGT, ce public est déjà accompagné dans le cadre de plusieurs modalités d'accompagnement réalisées par des conseiller-ère-s en agence (renforcé et global voire AIJ) ou par des partenaires en suivi délégué sur d'autres dispositifs (Cap Emploi, PLIE, ALI, etc.)... La CGT s'interroge sur la mise en place d'un nouveau dispositif si ce n'est qu'à l'approche de l'échéance de l'élection présidentielle de 2022 de voir drastiquement baisser le taux de chômage.
Par ailleurs, pour la CGT, la période d'inactivité n'est pas pertinente en raison de la crise sanitaire, sociale et économique qui a obligé bon nombre d'entreprise à fermer temporairement, engendrant la mise en chômage partiel de leurs salarié-e-s, le report voire l'annulation de leurs recrutements.

- **Etapes et parcours** : le parcours de remobilisation va démarrer par un Pack de Remobilisation d'une ½ journée avec des séquences collectives et un entretien individuel en fin de matinée.
L'ORE et le diagnostic sont mis à jour.
A l'issu de ce Pack de Remobilisation, lors de l'entretien individuel de fin de matinée, un plan d'actions intensif, avec des actions précises planifiées (actions de formation, développement de compétences…), sera mis en place avec chaque DE pour permettre le retour à l'emploi.

La demi-journée aborde les éléments-clés de la recherche d'emploi : « Mes compétences professionnelles », « Ma proximité avec le marché du travail », « Ma recherche d'emploi ». A l'issu de la ½ journée du Pack de Remobilisation, le DE repart avec son programme d'actions co-construit individualisé, accompagné et planifié à un horizon de 6 mois.

L'animation se fera avec 12 DE par session et un taux d'encadrement moyen de 4 à 5 DE par conseiller-ère. Le-la psychologue du travail et un-e conseiller-ère « Entreprise » seront sollicité-e-s en seconde partie du pack. Un débriefing est prévu avec l'équipe de direction et les conseiller-ère-s à l'issu du pack pour effectuer un retour sur l'animation.

Pour la direction, le pari du « Parcours de remobilisation » est de permettre une meilleure prise en charge de ce public et de lancer une dynamique de groupe avec des DE qui pourront échanger entre eux. Aujourd'hui, la direction indique ne pas avoir la garantie que les DE qui sont inscrit-e-s depuis très longtemps sont vu-e-s régulièrement (9,2% des DE n'ont pas eu d'actions depuis un certain temps). La commande et le besoin identifié sont clairs : « *remobiliser les DE, qui n'ont plus confiance en eux, qui n'ont plus confiance en Pôle emploi, qui ne sont même plus conscient-e-s, parfois, du marché du travail en Bretagne, de les confronter à ce marché du travail, de les aider au travers des prestations et éventuellement engager un parcours de développement des compétences* ».

Analyse de la CGT : La direction n'est pas en capacité, ce jour, de préciser si les DE seront convoqué-e-s ou invité-e-s. Au vu du public concerné (peu mobile, parfois proche de l'illettrisme, sans domicile fixe, etc.) la CGT alerte la direction sur les conséquences dramatiques d'une radiation sanction pour ce public dont le seul lien social est très souvent les services de Pôle Emploi et de réinsertion.
Par ailleurs, le contenu même du projet pose question : un groupe de 12 DE sur une matinée avec l'ORE et le diagnostic à mettre à jour, un entretien individuel en fin de matinée et un diagnostic complet avec un plan d'actions individualisé à 6 mois, traduit la méconnaissance de la direction à l'égard du public concerné ! La CGT restera vigilante sur les objectifs en termes de prescription qui pourraient être fixés par la direction dans le cadre du parcours de remobilisation.

5 / information sur le test « Parcours de Remobilisation » (2 / 3)

- **Agence pilote** : Pour la Bretagne, l'agence pilote retenue pour ce « test » est **Carhaix**, sur la période de septembre à décembre 2021, soit 4 mois, alors que le plan d'action à l'issu du Pack de Remobilisation est d'une durée de 6 mois. La direction évoque le choix de l'agence de Carhaix pour plusieurs motifs : l'agence a déjà expérimenté le Pack de Démarrage (équipée techniquement : tablettes …), le nombre de DELD dans la DEFM, le partenariat avec la CNAV, les structures de santé qui peuvent y être mobilisées.

Analyse de la CGT : La CGT alerte la direction sur le choix de l'agence de Carhaix en faisant référence au Pack de Démarrage. Ce Pack de Démarrage a généré beaucoup de tensions au sein du collectif qui a fait des remontées à la direction via son ELD et au cours de 2 réunions avec la DTD 29. De plus, 2 courriers d'agent-e-s ont été transmis à la direction précisant les difficultés rencontrées. À ce jour, les agent-e-s ont l'impression de ne pas avoir été entendu-e-s. Les tensions liées au Pack de démarrage se sont apaisées avec le 1er confinement de mars 2020 qui a entrainé la suspension de ce Pack.
La CGT alerte la direction sur les risques psychosociaux engendrés par la mise en place du Pack de Remobilisation. La situation de l'agence de Carhaix est d'autant plus inquiétante que la reprise du Pack de Démarrage est annoncée pour l'automne.
Malgré tout, la direction ne présente aucun plan de prévention des risques liés à ce nouveau dispositif, aux élu-e-s au cours de ce CSE !

- **Déploiement** : La direction insiste sur le format très novateur qui pourra évoluer avec une agence pilote qui fera des constats au fur et à mesure : il n'y aura donc pas de règles !

La direction est persuadée que les agent-e-s de Carhaix seront volontaires… sans leur avoir posé la question, ni les avoir associé-e-s au projet et encore moins présenté le parcours de remobilisation !

Analyse de la CGT : lors de sa présentation, la direction indique en parlant d'une agente qu'elle sera volontaire car « *très engagée selon son ELD* » ! La CGT a aussitôt réagit pour dire que ce n'est pas parce qu'un-e agent-e n'est pas volontaire qu'il-elle n'est pas engagé-e.

La CGT a rappelé que, dans toutes les entreprises, la conduite du changement ne peut se faire sans les principaux-ales acteur-trice-s que sont les salarié-e-s. Malgré les multiples alertes des élu-e-s CSE, la CGT constate, encore une fois, que ce n'est toujours pas le cas à Pôle Emploi, et que les agent-e-s concerné-e-s ne sont ni informé-e-s, ni consulté-e-s ni associé-e-s. Qu'en est-il du pari de la confiance prôné par la direction ?

La CGT est également intervenue pour rappeler le contexte économique du Centre Bretagne : territoire particulièrement impacté par l'exclusion sociale et professionnelle.

Suite aux diverses interventions de la CGT, les délégations FO, SNU et même CFDT se sont associé-e-s aux propos tenus par les élu-e-s CGT en séance pour dénoncer ce projet, ses objectifs et les risques professionnels sur les agent-e-s du site de Carhaix dans un premier temps, puis sur l'ensemble des agent-e-s breton-ne-s dans un second temps et bien entendu l'impact sur les salarié-e-s privé-e-s d'emploi concerné-e-s par ce dispositif.

Là encore la CGT a été la seule délégation à faire une déclaration de fin de point.

5 / information sur le test « Parcours de Remobilisation » (3 / 3)

Déclaration des élu-e-s et RS de la CGT PE BZH concernant le dispositif « Parcours de remobilisation ».

Déclaration des élu-e-s et RS de la CGT PE BZH

PARCOURS DE REMOBILISATION

La direction présente ce jour une phase test du « Parcours de remobilisation ».

L'objectif et la finalité de ce projet pourraient être louables : « *comprendre et lutter contre le chômage de très longue durée* » afin de permettre au demandeur d'emploi de « *regagner confiance en lui, en sa capacité à retrouver un emploi et lui permettre de trouver une solution adaptée à son besoin* ».

Pour y parvenir ½ journée suffira ! Cette ½ journée organisée sous le format « pack » (réunion collective, avec 12 DE, animée par plusieurs conseiller-ère-s et un entretien individuel en fin de matinée) abordera les compétences professionnelles du DE, sa proximité avec le marché de l'emploi et la recherche d'emploi.

Pour la CGT Pôle Emploi Bretagne, la direction démontre une nouvelle fois sa méconnaissance du public accompagné quotidiennement par les conseiller-ère-s à l'emploi. Le « parcours de remobilisation » est une organisation de réception du public dont le seul objectif est de réduire le temps consacré aux privé-e-s d'emploi qui ont le plus besoin du Service Public de l'Emploi.

La crise sanitaire Covid laisse dans son sillage une situation économique et sociale très préoccupante.
Pendant plus d'un an, le chômage partiel dans certains secteurs et les recrutements en forte baisse dans d'autres n'ont pas permis à des milliers de salarié-e-s privé-e-s d'emploi de retrouver un emploi.

Conséquence : une augmentation importante du nombre de demandeurs d'emploi longue durée (+ de 12 mois d'inscription) et de très longue durée (+ de 24 mois).

Depuis de nombreuses années, toutes les études démontrent qu'un accroissement des difficultés d'ordre socio-professionnel comme une inactivité professionnelle de longue durée et/ou une dernière expérience professionnelle mal vécue entraînent le développement de certaines problématiques telles que le retrait social, l'isolement ou encore un sentiment de mal être. Cela a pour conséquence d'engendrer des freins importants à la mise en œuvre du parcours d'insertion sociale et professionnelle.

L'enchaînement chômage / isolement relationnel / pauvreté / dégradation de l'état de santé, nuit gravement à la capacité des privé-e-s d'emploi à renouer avec une perspective d'activité professionnelle.
De même diriger les chômeur-euse-s plus rapidement vers les minima sociaux, peut compromettre matériellement comme psychologiquement, leur retour à l'emploi. Or, le durcissement des règles d'indemnisation par le régime d'assurance chômage, (même si ces règles sont pour le moment suspendues suite à la décision du Conseil d'Etat du 22 juin), risque de faire passer nombre de demandeur-euse-s d'emploi, du régime de l'indemnisation conçue pour favoriser la recherche d'emploi, à celui de l'assistance.

Pour la CGT Pôle Emploi Bretagne, la lutte contre l'exclusion sociale et professionnelle des salarié-e-s privé-e-s d'emploi de très longue durée doit passer par un accompagnement personnalisé individuel ET un accompagnement des entreprises à l'intégration et à la formation de ce public.
Cela ne pourra se faire sans l'embauche d'effectif massif d'agent-e-s en CDI et une formation adaptée des agent-e-s notamment en matière de psychologie sociale du chômage de longue durée.

Rennes CSE ordinaire du 24 juin 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

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

6 / Information sur la mise en place du dispositif « Equip' Recrut » dans l'agence de Saint-Brieuc Sud (1 / 3)

La direction commence par une présentation rapide du projet avant de répondre aux questions des élu-e-s.

- **Public et objectif :** Lors du comité interministériel des villes, en début d'année 2021, le 1er ministre a fait part de son souhait d'intensifier l'accompagnement des Demandeurs d'Emploi (DE) des Quartiers Prioritaires des Villes (QPV) afin d'éviter un décalage entre le taux de reprise d'emploi des personnes hors QPV et des personnes en QPV. Il a donc été décidé au niveau national de mettre en place « Equip' Emploi ».

En Bretagne, les résidents en QPV représentent moins de 35% de la DEFM (cible Equip'Emploi) mais pour autant un nombre conséquent de DE sont en situation de fragilité. C'est pourquoi, la Bretagne bénéficie également de ce dispositif, et c'est à ce titre que l'agence de St-Brieuc Sud a été choisie. L'accompagnement va s'appeler « Equip' Recrut » et commencera en janvier 2022.

La direction indique que le but de ce dispositif est de travailler le plus possible en proximité avec les DE concerné-e-s : aller vers eux-elles, les identifier, réaliser un accompagnement intensif pour leur permettre de retrouver le plus rapidement possible un travail et lutter contre les discriminations qu'ils-elles peuvent rencontrer.

Les documents préparatoires de la direction indiquent que ce dispositif bénéficiera d'un conventionnement Dispositif Territorial d'Accompagnement (DTA). Il apparait que ce dispositif est essentiellement destiné à la promotion de l'égalité femmes-hommes dans le QPV. La direction a affirmé que les DTA pouvaient concerner d'autres publics que les seules femmes !

- **Agence pilote** : L'équipe « Equip' Recrut », positionnée à Saint-Brieuc Sud, sera composée de 10 conseiller-ère-s :
  - ✓ 5 de la modalité renforcée de Saint-Brieuc Sud, automatiquement transféré-e-s sur « Equip' Recrut ». il n'y aura pas d'appel à volontariat puisque le dispositif a vocation à remplacer la modalité « renforcé » sur cette agence.
  - ✓ 5 conseiller-ère-s supplémentaires recruté-e-s dans le cadre d'un appel à mission dans le département 22

- **Financement et Recrutement :** Ce dispositif étant cofinancé par le FSE, les 5 conseiller-ère-s supplémentaires vont être compensé-e-s par le recrutement de 5 CDD sur le même emploi que la personne qu'ils-elles remplaceront.

Les obligations FSE dans le cadre de « Equip' Recrut » sont les obligations déjà connues sur d'autres projets de cofinancement (hors obligations métiers) :

- L'obligation de publicité (logo du FSE sur les supports de communication),
- L'obligation de qualifier l'accompagnement (retenu ou pas au titre du FSE),
- Pour ce dispositif, 10% du temps de travail est réservé à des activités communes au sein de l'agence, notamment l'accueil et les ESI.

La direction informe que l'objectif quantitatif, comme dans tout cofinancement FSE, n'est pas encore chiffré, mais au vu des moyens alloués et de l'organisation qui va se mettre en place, il est attendu d'être plus efficace sur le taux de reprise d'emploi des personnes qui relèvent du public qui va être déterminé dans ce cadre-là (mobilisations diverses de prestations).

La direction précise que les conseiller-ère-s en « Equip' Recrut » pourront, au même titre que les autres, bénéficier du télétravail.
Par ailleurs, avec les 5 conseiller-ère-s supplémentaires, l'agence de Saint-Brieuc Sud passera à un effectif de 63 agent-e-s pour 53 bureaux. La direction assure que tou-te-s les agent-e-s disposeront chaque jour d'un bureau car, « *par expérience, hors période covid, le taux d'occupation des bureaux est inférieur à 70%* ».

6 / Information sur la mise en place du dispositif « Equip' Recrut » dans l'agence de Saint-Brieuc Sud (2 / 3)

- **Portefeuilles** : La volumétrie des portefeuilles des conseiller-ère-s « Equip' Recrut » sera identique à celle des portefeuilles renforcés : 70-80 DE (moyenne de 70 DE).

A Saint-Brieuc Sud, les DE qui ont besoin d'un accompagnement renforcé, seront dans les portefeuilles « Equip' Recrut », même si ils-elles ne résident pas en QPV. Lorsque les portefeuilles auront atteint la taille maximale, les DE seront dispatché-e-s dans les portefeuilles « guidé » comme cela se fait actuellement.
À ce jour, il n'est pas prévu d'étendre ce dispositif « Equip'Recrut » à l'ensemble des agences.

- **Offre de services :** Ce nouvel accompagnement, d'une durée de 12 mois, (renouvelable une fois à titre exceptionnel) se substituera à l'accompagnement renforcé.

Les documents préparatoires présentés par la direction mentionnent une nouvelle offre de service qui sera proposée aux DE. Suite au questionnement des élu-e-s sur la nature exacte de ces nouveaux services mis en place, la direction assure qu'ils seront déterminés, définis et créés par les agent-e-s de « Equip' Recrut » en fonction des besoins des personnes accompagnées.

Outre la mobilisation de nouveaux services conçus en local, le projet prévoit :

- Une fréquence des contacts augmentée (1 contact tous les 15 jours contre 1 par mois en renforcé aujourd'hui) et des modalités de contact personnalisées en fonction du besoin du-de la DE (tout en privilégiant la modalité physique).

Pour la direction : « *il faut aller vers ces personnes et pas attendre qu'ils viennent vers nous, donc, il faudra les solliciter* ».

- Des partenariats renforcés : en complémentarité d'expertise avec les acteurs locaux pour lever les freins à l'emploi.
- La mise en place, en cas de besoin, d'un suivi d'une durée jusqu'à 2 mois, dans l'emploi (sur la durée de la période d'essai) ou pour l'entrée en formation.

Analyse de la CGT : Pour la CGT, ce projet « Equip' Recrut » n'est autre qu'une reprise de Cap Vers l'Entreprise (CVE) et du Plan d'Accompagnement Dans l'Emploi (PADE), dispositifs qui existaient à l'ANPE. Malheureusement, aujourd'hui la segmentation des équipes ne permet plus aux conseiller-ère-s de réaliser l'intermédiation entre l'offre et la demande du début à la fin, à savoir l'accompagnement du-de la salarié-e privé-e d'emploi et l'accompagnement du recrutement de l'entreprise.

Par ailleurs, la création de l'offre de service par les conseiller-ère-s eux-elles-mêmes doit être un point de vigilance, l'autonomie des agent-e-s ayant une fâcheuse tendance à n'exister que sur le papier !

Enfin, la CGT déplore la disparition des portefeuilles « renforcé ». Les deux modalités auraient pu cohabiter pour permettre que « *ceux-celles qui en ont le plus besoin* » mais qui ne peuvent intégrer le dispositif « Equip' Recrut » soient réellement accompagné-e-s avec une offre de service adaptée à leurs freins périphériques.

Une nouvelle fois, une seule déclaration a été faite en fin de fin de point : celle de la CGT.

6 / Information sur la mise en place du dispositif « Equip' Recrut » dans l'agence de Saint-Brieuc Sud (3 / 3)

Déclaration des élu-e-s et RS de la CGT PE BZH concernant la mise en œuvre d'Equip' Recrut sur l'agence de Saint-Brieuc Sud.

Déclaration des élu-e-s et RS de la CGT PE BZH

EQUIP' RECRUT SAINT-BRIEUC SUD

Lors du comité interministériel du 29 janvier 2021, le 1er ministre a annoncé la volonté d'intensifier l'accompagnement des Demandeur-euse-s d'Emploi dans les Quartiers Prioritaires des Villes (QPV).

Pour se faire, Pôle emploi a mis en place le dispositif « Equip'Emploi » dans 66 agences nationales dont les DEFM contiennent au moins 35% de DE résidant en QPV.

Ce dispositif, co-financé par le FSE, est aujourd'hui élargi à la Bretagne (ainsi qu'en Aquitaine et en Corse) sous le nom « Equip'Recrut » et va être mis en place à l'agence de Saint-Brieuc Sud.

Les grandes lignes de ce projet font écho à « *en faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin* », adage avec lequel la CGT, qui combat la précarité sous toutes ses formes, est en accord.

Malheureusement, la mise en œuvre de ce dispositif passe, une fois de plus, par le recours à des Contrat à Durée Déterminé et malheureusement par la disparition du portefeuille renfocé victime colatérale de l'opportunité financière d'utiliser au mieux les fonds du FSE.

Pour la CGT, l'accompagnement de précaires ne peut se faire par d'autres précaires ! Les élu-e-s et RS CGT alertent à nouveau la direction sur le fait que la CCN de Pôle Emploi privilégie clairement les embauches en CDI : Art 4§1 : « *Le contrat à durée indéterminée à temps plein constitue le mode normal de recrutement au sein de Pôle emploi* ».

La CGT revendique le développement de l'accompagnement des « plus éloigné-e-s de l'emploi » avec un plan massif d'embauche de conseiller-ère-s en CDI pour exercer et assurer ces missions de service public à l'emploi.

Rennes CSE ordinaire du 24 juin 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

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 / Désignation d'un nouveau Représentant de Proximité sur le poste vacant (périmètre de la direction régionale) (1 / 1).

Les élu-e-s FO ont demandé le report du point indiquant que Luc PERROT avait fait un recours hiérarchique auprès de la Ministre du Travail, qui n'avait pas donné de réponse au moment de la tenue du CSE. Malgré la demande de FO, soutenue également par les élu-e-s CGT et SNU, la direction a maintenu le point.

La CFE-CGC a présenté un candidat : Nicolas MAXIME.

Résultat des votes :
POUR : 8 voix (CFDT, CFE-CGC)
***CONTRE** : 13 voix (**CGT**, FO, SNU)*
Abstention : 0 voix
NPPV : 0 voix

Nicolas MAXIME n'est pas élu. Un poste de RP à la DR reste vacant.

8/ Fonctionnement du CSE (1 / 5):
a/ Actualisation du calendrier des inspections des RP (1 / 1)

Pour les RP de la CGT Pôle Emploi Bretagne :

Territoire Haute Bretagne : Marie-Line ROLLO
- FOUGERES : 8 juillet
- COMBOURG : 29 juillet

Territoire RENNES Communauté : Marie-Paule TUAUX :
- RENNES Nord : 6 septembre
- RENNES sud : 7 septembre

Autres inspections :
Territoire Terre et Mers : Loïc BARRE (RP CFDT)
- PLOERMEL : 15 septembre

L'actualisation du calendrier des inspections du 3ème trimestre est soumise au vote des élu-e-s.

Résultat des votes :
***POUR** : 18 voix (CFDT, **CGT**, FO, SNU)*
CONTRE : 3 voix (CFE-CGC)
Abstention : 0 voix
NPPV : 0 voix

Analyse de la CGT : La CGT s'étonne du vote des élu-e-s CFE-CGC systématiquement CONTRE les calendriers d'inspections sous prétexte que réaliser des inspections dans le contexte de la crise sanitaire est prématurée et présente un risque de propagation du virus sur les sites ! Cette explication de vote est étonnante quand a contrario la CFE-CGC donne un blanc-seing à la direction concernant la reprise des activités sur site en présentiel, sans aucune jauge, avec le retour des réunions collectives, de la prise des repas en salle de restauration !

Pour la CGT, les élu-e-s se doivent d'être présent-e-s sur les sites au même titre que les agent-e-s et les usager-ère-s non seulement pour vérifier le respect des mesures sanitaires mais également pour être au plus près des agent-e-s en 1ère ligne dans cette période et recueillir leurs verbatim.

8/ Fonctionnement du CSE (2 / 5):
b/ Résolutions (1 / 3)

3 résolutions sont soumises au vote des élu-e-s au cours de ce CSE ordinaire.

- **Résolution des élu-e-s « assistance juridique règlement intérieur »**

CSE ordinaire du 24 juin 2021
Résolution soumise au vote du CSE des élu-e-s

Le CSE décide de la mise en œuvre d'une prestation d'assistance juridique pour disposer des conseils, notamment stratégiques, d'un avocat, sur le contenu, les modalités d'adoption et l'exécution de son règlement intérieur et ce, en raison de l'opposition persistante du président du CSE à appliquer le règlement intérieur valablement adopté.

Dans ce cadre, le CSE désigne le Cabinet LBBa, Maitre Laurent BEZIZ.

En réponse à la demande formulée par les élu-e-s CGT, FO & SNU, le montant prévisionnel des honoraires du Cabinet LLBa s'établit entre 3.080 € HT et 7.040 euros HT, correspondant à une mission évaluée entre 14 et 32 heures et en application du taux journalier (correspondant à 8 heures) de 1.760 € HT.

Le CSE adopte ce budget et l'intègre au budget global de fonctionnement de l'instance CSE Pôle Emploi Bretagne.

M. PERRIER, M. KERDRAON, Mme RUBLON, M NICOLAS, Mme CHOUAN, Mme CID, Mme MADEC, sont chargé-e-s de suivre ce dossier sur la base du règlement intérieur adopté par l'instance le 25 Mars 2021 et dans les objectifs et attendus décrits.

Enfin, Mme RUBLON et M. PERRIER sont mandaté-e-s pour contractualiser la mission de conseil juridique auprès du cabinet LBBa selon les objectifs et attendus décrits à la présente résolution.

Résultat des votes :
***POUR** : 13 voix (**CGT**, FO, SNU)*
CONTRE : 7 voix (CFDT, CFE-CGC)
Abstention : 0 voix
NPPV : 0 voix

La résolution est adoptée à la majorité des élu-e-s présent-e-s.

8/ Fonctionnement du CSE (3 / 5):
b/ Résolutions (2 / 3)

- **Résolution CSE extraordinaire :**

Résolution des élu-e-s et RS CGT, FO et SNU au CSE de Pôle Emploi Bretagne

CSE ordinaire du 24 juin 2021

Au cours de la séance CSE du 27 mai 2021, des élus de la CSSCT réunie le 18 mai, ont présenté un rapport à l'issue d'un partage entre membres de cette commission. Dans ce cadre, il a été fait part d'une analyse sur plusieurs points : Note analyse COVID, Note analyse DAT, Points sur les alertes traitées à la CSSCT, Synthèse FDS, Inspections RP (faits saillants et préconisations), Analyse CFDT sur les apports d'inspection RP, Point d'étape sur le groupe de travail Sécurité sur les agences.

A la suite de ces éléments, il a été formulé des propositions au CSE sous la forme de préconisations soumises au débat. L'ensemble de ces éléments inscrits à l'ordre du jour font partie intégrante des débats de l'instance du 27 mai 2021.

Préalablement à la séance, le Président du CSE disposait de la formalisation des éléments d'analyse ainsi que des préconisations portées au débat du CSE. Le point d'étape sur la sécurité des agences a été présenté oralement.

Constatant que le Président n'a pas répondu au CSE dans le délai imparti aux demandes (propositions, préconisations) débattues lors de la réunion, des délégations ont demandé que ce point soit inscrit à l'ordre du jour de la séance suivante par la voie du ou de la secrétaire de l'instance.

Lors de l'établissement de l'ordre du jour de la séance du mois de juin, le Président a refusé d'inscrire ce point à l'ordre du jour. Ce faisant, il n'a formalisé aucune réponse écrite au secrétaire permettant aux délégations à l'initiative de cette demande de disposer des motifs et fondement de ce refus.
Pour rappel, « L'employeur n'est pas seul maitre à bord, et il doit prendre en compte l'avis des membres du comité représentés par le secrétaire du comité. ». Ainsi l'article L 2315-29 stipule : « L'ordre du jour de chaque réunion du comité social et économique est établi par le président et le ou la secrétaire ».

Sur la base de ces constats, et pour les motifs du respect du droit du CSE, et des salarié-e-s de Pôle emploi Bretagne, de disposer des réponses aux préconisations débattues en réunion et adressées au Président du CSE, les élu-e-s CGT, FO, SNU du CSE demandent l'organisation d'une réunion extraordinaire avec pour point à l'ordre du jour :
« Réponses de la Direction Pôle emploi Bretagne aux préconisations présentées et formulées au cours de la réunion du CSE, ce pour chacun des sujets précisés ci-dessous:

- suite à la note d'analyse COVID
- suite à la note d'analyse DAT
- suite sur les points d'alertes traitées à la CSSCT
- suite à la synthèse FDS
- Inspections RP : suite aux faits saillants et préconisations
- suite à l'analyse CFDT sur les apports d'inspection RP
- suite au point d'étape sur le groupe de travail Sécurité sur les agences

Pour rappel il est stipulé à l'Article L2315-31: « Lorsque le comité social et économique se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande de convocation sont inscrites à l'ordre du jour de la réunion ».

Les réponses de la direction à ces préconisations en matière de sécurité, de santé et conditions de travail retenues par les élu-e-s du CSE seront intégrées au PV de l'instance du CSE extraordinaire.

Il est demandé que les dates d'organisation de la réunion extraordinaire qui traitera de ce point permettent la présence d'une majorité d'élu-e-s.

Résultats des votes :
***POUR** : 12 voix (**CGT**, FO, SNU)*
CONTRE: 2 voix (CFE-CGC)
Abstention : 5 voix (CFDT)
NPPV : 0 voix

La résolution est adoptée à la majorité des élu-e-s présent-e-s. Un CSE extraordinaire se tiendra prochainement.

8/ Fonctionnement du CSE (4 / 5):
b/ Résolutions (3 / 3)

- **Résolution des élu-e-s CGT concernant la prestation E-MILES**

La CGT a été interpellée par plusieurs agent-e-s concernant la prestation E-Miles.
La CGT a échangé avec la secrétaire et le trésorier du CSE sur le sujet. Ceux-ci ont indiqué transmettre des éléments complémentaires à la CGT pour mieux appréhender la situation.
Aucun document n'étant parvenu le jour du CSE à la délégation CGT, les élu-e-s et RS de la CGT Pôle Emploi Bretagne ont proposé de soumettre au vote la résolution suivante pour trouver une issue rapide.

Prestation E-Miles
Résolution
CSE ordinaire du 24 juin 2021

Une nouvelle prestation E-Miles a été mise en ligne sur le site du CSE régional début juin.
Cette prestation donnait la possibilité aux agent-e-s de commander jusqu'à 30 chèques culture d'un montant de 10 euros chacun, même si leur dotation était épuisée. Une fois la commande validée, un message apparaissait indiquant : « une subvention a été appliquée »

Il apparait qu'il s'agit en fait d'une erreur dans le paramétrage informatique de la prestation. Les agent-e-s dont la dotation était épuisée n'auraient pas dû pouvoir passer de commandes.

Compte tenu de ces éléments, les élu-e-s décident, à titre exceptionnel, l'effacement de la dette des agent-e-s ayant eu accès à cette prestation.

Les élu-e-s mandatent les membres du bureau pour demander au prestataire un remboursement du montant total de la prestation commandée pendant l'erreur de paramétrage celui-ci ayant une assurance couvrant ce type de dommages.

Suite à divers échanges entre le secrétaire du CSE et les élu-e-s CGT, ceux-celles-ci ont accepté le report du vote de cette résolution.
En effet, la CGT a eu l'assurance :

- d'être associée dans l'ensemble des « investigations » et des démarches auprès des agent-e-s concerné-e-s.
- qu'aucune demande de remboursement ne serait faite aux agent-e-s avant qu'une décision ne soit prise en CSE.

Analyse de la CGT : pour la CGT, plusieurs circonstances ont été à l'origine de cette situation : le prestataire a réalisé des paramétrages sur cette prestation sans en bloquer son accès pendant cette période et le CSE a mis en ligne cette prestation avant que l'ensemble des paramétrages aient été réalisés.
Pour la CGT, ce n'est pas aux agent-e-s de supporter le coût financier de ces circonstances qui ne sont pas de leur fait. A ce titre, ils doivent pouvoir bénéficier du droit à l'erreur par une annulation du montant de leur achat à titre exceptionnel. Si des agent-e-s ont eu accès à cette prestation et se voient exiger un remboursement, les élu-e-s CGT les invitent à prendre contact en urgence avec eux-elles par tout moyen (téléphone, mail, Skype) et à leur transférer l'ensemble des échanges mail entre eux-elles et le bureau du CSE voire avec le prestataire.

Par ailleurs, la CGT déplore que des prestations soient mises en ligne sans avoir été présentées en amont aux membres du CSE et en instance. De même, la CGT s'étonne que les mails envoyés aux agent-e-s lorsqu'ils s'agit de « bonne nouvelle » soient signés « *le bureau du CSE* » avec le nom des 4 membres SNU/CFDT… Par contre dans le cas présent, la signature mentionne « *les élu-e-s CSE* ».

8/ Fonctionnement du CSE (5 / 5):
C /Dossiers secours (1 / 1):

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

9 / Réclamation RP non résolues au niveau des territoires (point inscrit à l'ordre du jour à la demande unilatérale des élus CSE) (1 / 2)

La CGT avait deux réclamations à porter en CSE.

1/ Territoire Haute Bretagne : Marie-Line ROLLO

Sur le site de Saint-Malo, une collègue agent public (plusieurs dans ce cas), alerte sur le fait que son compte CPF n'est pas alimenté à hauteur de ce qu'il devrait. En effet, sur le site moncompteformation.gouv .fr, il est précisé : « vos droits seront alimentés sur la base des déclarations sociales transmises par votre employeur à la fin du 1er semestre 2021. Votre compte en tant qu'agent public est comptabilisé en heures. A compter de 2020, l'acquisition des droits s'effectue sur la base et limite de 25 heures par an. »

La réponse faire lors de la réunion RP avec le DT 35 :
« L'alimentation du CPF s'effectue au 31 décembre de chaque année, à hauteur de :
- 24 heures maximum par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures,
- puis de 12 heures maximum par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.
Ainsi, lorsqu'il atteint 150 heures, le compte n'est plus alimenté.
Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet.
Le compteur ne fera pas l'objet d'une conversion en euros et restera affiché en heures.

Après vérification par le service ad hoc, il n'y a pas d'anomalie sur les compteurs CPF des agents public de St Malo qui ont alertés leur DAPE. Ils sont tous au plafond du nombre d'heures à savoir 150 heures. »

La réponse apportée en séance ne répond pas au problème soulevé à savoir l'alimentation du CPF de l'agente pour l'année 2020. A partir du 1er janvier 2020, l'alimentation se fait par monétisation. Or le compteur de l'agente n'a été alimenté que pour la période du 4ème trimestre 2020 et non pour l'année complète.
La CGT rappelle que les agent-e-s public-que-s ont deux compteurs qu'il faut différencier :

- *Un compteur DIF avec un nombre d'heures maximum de 150 heures non monétisable*
- *Un compteur CPF monétisé*

La direction peut-elle indiquer à quelle date la régularisation sera faite ?

2/ Mandats syndicaux :

« Suite aux multiples refus de prise en charge des frais de déplacement dans le cadre de mandats syndicaux, la direction peut-elle préciser sur quelle note concernant les organisations syndicales, elle s'appuie dans cette décision? La CGT demande à être destinataire de cette note. »

La présidente de séance a refusé que les réclamations soient présentées et a déclaré que la direction n'y répondrait pas sous prétexte que des réponses avaient été apportées en réunion RP.
Elle a repris à son compte la phrase fétiche de la direction depuis plusieurs années : « *la réponse de la direction ne vous convient peut-être pas mais c'est notre réponse* ! ».
La CGT a malgré tout insisté pour porter la seconde réclamation dont la réponse ne peut être apportée que par la DR et qui par conséquent ne concerne pas les RP.
La direction a affirmé que toutes les demandes de prise en charge des frais de déplacements des élu-e-s et mandaté-e-s étaient clôturées « *sauf trois ou quatre* » qui nécessitent des pièces complémentaires et qui sont restées en attente.

Analyse de la CGT : A suivre ….

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