Pôle emploi Bretagne la cgt

COMBATIF SOLIDAIRE ENGAGÉ

JEUDI 26 AOÛT 2021

CE DP CHSCT CSE | Comité Social et Économique

COMPTE RENDU DES ÉLU-E-S ET RS DE LA CGT

Ordre du jour

A Rennes, le 17 août 2021

Comité Social et Economique ordinaire Pôle emploi Bretagne

Ordre du jour du Jeudi 26 Août 2021

Le Comité Social et Economique se réunira le Jeudi 26 août 2021 de 9H30 à 17H00 – ce CSE se déroulera en visioconférence

L'ordre du jour sera le suivant :

1. Point de situation sur la crise sanitaire
2. Information sur les mesures de contrôle résultant de l'obligation vaccinale
3. Information en vue d'une consultation sur l'expérimentation télétravail
4. Information sur la généralisation d'Office 365
5. Adoption du projet de règlement intérieur du CSE co-écrit en réunions de travail avec la Direction*
6. Fonctionnement du CSE :
   a. Actualisation du calendrier des inspections des RP
   b. Résolutions
   c. Dossiers secours
7. Réclamation RP non résolues au niveau des territoires**

Préambule

En cette fin de période estivale, l'ordre du jour n'en est pas moins conséquent et aborde des points importants tels que la situation sanitaire, l'obligation vaccinale, l'expérimentation télétravail, Office 365….

Autant de sujets qui vont impacter directement les agent-e-s, l'organisation du travail en agence mais également le service rendu aux usager-ère-s.

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

Nos alertes répétées, lors de la mise en place du PRA3 et du PRA4 en juin dernier au cours des CSE et des CSEC ordinaires et extraordinaires sur les dangers d'abandonner les mesures de précautions assurant la sécurité des agent-e-s comme des usager-ère-s, n'ont pas été entendues par la Direction Générale.
Comme l'année dernière à la même époque, la Direction de Pôle emploi a décidé de limiter notre protection sanitaire aux seules gestes de distanciation physique, au port du masque et à restreindre le télétravail incitant tous les agent-e-s à reprendre leur activité en présentiel.
Les deux lettres ouvertes de la CGT Pôle emploi de **Juillet** et **Août** au Directeur Général sont d'ailleurs restées sans réponses.

Force est de constater que la 4ème vague pandémique est belle et bien présente sur notre territoire. Quotidiennement : des dizaines de milliers de personnes sont contaminées, près de 11000 sont hospitalisées et plus de 2000 de nos concitoyen-ne-s se retrouvent dans les services de réanimation tandis que les décès se comptent par dizaines.

Même si la dynamique de contamination liée à la Covid 19 est inférieure en Bretagne par rapport au reste du territoire, les données hebdomadaires de l'ARS témoignent d'un taux d'incidence sans cesse en hausse, une augmentation continue du nombre de clusters et des hospitalisations.

La situation est particulièrement préoccupante en Guadeloupe, Martinique, Guyane, Polynésie et à la Réunion mais aussi en Corse ou en PACA. Les Plans blancs réactivés au sein des services hospitaliers de nombreuses régions témoignent de la recrudescence exponentielle du virus mais aussi du manque cruel de moyens dont bénéficie notre service public de santé.
Le Grenelle de la Santé du Gouvernement n'aura été qu'un leurre : le nombre de lits dans les hôpitaux continuent de baisser, les services d'urgences sont débordés quand certains sont même contraints de fermer pendant la période estivale. Le nombre de médecins comme de personnels hospitaliers est insuffisant pour garantir l'accès aux soins de toute la population. Le tri des patients est inadmissible comme les reports successifs de soin pour celles et eux qui en ont besoin.
Le retour des vacances comme la rentrée scolaire risque d'accroître la prolifération du virus.

Pour la CGT Pôle emploi Bretagne, il est impératif que la Direction Générale de Pôle emploi comme la Direction Régionale prenne la mesure de la situation et assure dès aujourd'hui son obligation légale d'assurer la santé et la sécurité de tous les agent-e-s comme celle des usager-ère-s.

Depuis un an et demi, la gestion de la Crise sanitaire par ce Gouvernement aura été incompréhensible, erratique et principalement marquée par l'amateurisme et l'autoritarisme. Chacun-e se souvient des discours gouvernementaux en début de crise sur la non-nécessité de porter des masques avant de l'imposer à tou-te-s, des débats sur la diffusion du virus par voie aérienne, des difficultés liées à la vaccination mais aussi des mesures liberticides et

Lire la suite ...

Déclaration des élu-e-s et RS
CGT, FO, SNU
au CSE ordinaire du 26 Août 2021

Les élu-e-s du CSE sont informés fin aout 2021 d'une déclaration d'accident du travail, survenu le 30 juin 2021, concernant l'agression physique d'un Directeur d'agence Pôle emploi par un demandeur d'emploi. Il s'agit là pour nous d'un fait grave qui aurait dû faire l'objet d'une information et d'un échange dans le cadre du CSE.

Nous sommes face à un acte qui relève d'une mise en danger d'un agent du service public qui touche à son intégrité physique et qui, s'il n'a pas eu fort heureusement une conclusion dramatique, est suffisamment choquant pour mériter cette information et cet échange que nous aurions souhaité.

En tant qu'élu-e-s du personnel nous avons, nous aussi, des responsabilités morales vis-à-vis de salariés-es mais aussi d'alerte ainsi que cela fut rappelé suite au décès d'un collègue juste avant la création de PE.

En conséquence :

- Les élu-e-s demandent des précisions concernant l'événement.
- Les élu-e-s souhaitent connaitre les actions mises en œuvre par la direction suite à cet acte de violence inadmissible.
- Les élu-e-s souhaitent savoir pourquoi ils n'ont pas été informés, dans les meilleurs délais, de cette agression physique (celle-ci faisant écho au drame de Valence et au nombre d'agressions croissant).

Les élu-e-s CGT, FO, SNU de Pôle emploi Bretagne demandent qu'un point soit fait, de manière systématique, à chaque CSE sur les fiches de signalement et les déclarations d'accident du travail, d'autant plus que les élu-e-s suppléants du CSE et élu-e-s de la Commission SSCT n'ont pas accès au logiciel LISA.

Déclaration des élu-e-s et RS
CGT, FO, SNU
au CSE ordinaire du 26 Août 2021

Nous exprimons à la direction et aux membres de droit du CSE, nos fortes inquiétudes sur l'existence de risques, et de la gravité qui les caractérise, signalés, encore récemment, par les agents eux-mêmes sur leurs unités de travail. Nous nous référons parmi ces signalements aux contenus des fiches RPS 75979 Saint Malo, 75131 Saint Malo, 72729 Rennes Nord, 72501 Rennes Est, 68806 Redon, 67472 Auray.

Malgré la réglementation, n'ayant pas un accès à tous les signalements des risques, en dépit de leurs demandes répétées, les élus CGT, FO et SNU au CSE, sont d'autant plus inquiets de l'existence et des conséquences d'autres signalements dont ils ne seraient pas informés.

En effet, les élus de nos délégations à la CSSCT ont interpellé, puis démontré, à la demande de la direction en décembre 2020, des différentiels persistants entre les signalements annoncés et les signalements accessibles depuis maintenant plus de 18 mois, ce, sans régularisation de l'information. Nous sommes donc conscients que notre déclaration ce jour ne recouvre qu'une part parcellaire de la réalité des risques professionnels signalés à Pôle emploi Bretagne dont nous avons connaissance.

Cependant dans ce qui est accessible, il apparait sur plusieurs unités que des facteurs de risques psychosociaux sont agissants et entrainent des situations de mal-être, des vécus de suspicion de harcèlement, des conflits interpersonnels, des sentiments de discriminations, avec dans la majorité des cas, la référence à des effets sur la santé au travail d'agents. Les éléments reportés au titre des mesures ne donnent pas de lisibilité sur la résolution des situations et la prévention des facteurs n'y est pas abordée.

Nous ne sommes pas en mesure d'objectiver la prévalence de ces facteurs de risques sur l'ensemble des signalements récents. Cependant, nous alertons la direction sur le fait que plusieurs situations renvoient à des aménagements de postes pour des agents TH, en souffrance d'application des préconisations médicales. Face à ces constats, connus par ailleurs de la direction, les refus successifs d'inscrire à l'ordre du jour le suivi des aménagements de postes pour les agents en situation de handicap et les refus d'y inscrire un point spécifique concernant les signalements de risques, freinent les missions d'analyse, de prévention et de préconisation de l'instance pour la protection de la santé, de la sécurité et les conditions de travail des agents de Pôle emploi Bretagne.

2 / Information sur les mesures de contrôle résultant de l'obligation vaccinale (1 / 2) :

Suite à l'avis du Conseil Constitutionnel rendu le 05 août, la loi n°2021-1040 modifie la loi du 31 mai 2021 qui organise la gestion de sortie de crise et instaure de nouvelles obligations notamment en matière de pass sanitaire.
Celui-ci devient obligatoire lors d'activités de loisirs, dans les restaurants et les transports publics de longue distance au sein du territoire national.
Il est également demandé dans les services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux (pour les personnes en visite ou accompagnant et les personnes accueillies pour des soins programmés).

Dans le cadre professionnel, le pass sanitaire devient obligatoire dans les foires, salons et séminaires. Par ailleurs, l'obligation vaccinale est exigée pour les personnels exerçant une activité sanitaire ou médico-sociale.

L'article 12, I, 3°, a) de la loi 2021-1040 dispose que « *Doivent être vaccinés, sauf contre-indication médicale reconnue, contre la covid-19 […] Les personnes, […] faisant usage : du titre de psychologue mentionné à l'article 44 de la loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre social* »
L'accès à l'emploi de psychologue du travail à Pôle emploi est ouvert au personnel remplissant les conditions cumulatives suivantes : faire valoir une qualification professionnelle de psychologue sanctionnée par le diplôme légalement requis, justifier de l'enregistrement sur le registre ADELI réalisé par l'autorité administrative compétente en vertu de la loi 85-772 du 25 juillet 1985.

A ce titre, les psychologues du travail de Pôle emploi sont donc bien soumis à l'obligation vaccinale.

La direction indique que

- l'article 13 de la même loi précise que les employeurs « *sont chargés de contrôler le respect de l'obligation vaccinale par les personnes placées sous leur responsabilité.* »
- l'article 16 quant à lui mentionne : « *La méconnaissance, par l'employeur, de l'obligation de contrôler le respect de l'obligation vaccinale est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe. Cette contravention peut faire l'objet de la procédure de l'amende forfaitaire prévue à l'article 529 du code de procédure pénale. Si une telle violation est verbalisée à plus de trois reprises dans un délai de trente jours, les faits sont punis d'un an d'emprisonnement et de 9 000€ d'amende.* »

Afin de permettre à l'ensemble des psychologues du travail de se conformer à la loi, une mise en œuvre du contrôle du pass sanitaire se fera progressivement :

- A compter du 15 septembre 2021, les psychologues devront présenter soit un certificat vaccinal, soit un certificat de rétablissement de moins de 6 mois, soit un certificat médical de contre-indication,
- A titre dérogatoire et jusqu'au 15 octobre 2021 uniquement ils-elles pourront fournir un justificatif de l'administration d'au moins une dose + un test négatif de moins de 72h.

Les agent-e-s concerné-e-s pourront transmettre le certificat de rétablissement ou le certificat médical de contre-indication au médecin du travail compétent, qui informera l'employeur, sans délai, de la satisfaction à l'obligation vaccinale avec, le cas échéant, le terme de validité du certificat transmis. (Art 13, II, de loi n°2021-1040)
A réception du résultat de satisfaction à l'obligation vaccinale, le service RH adressera à l'agent-e une attestation.

Conservation des données : « *Les employeurs […] peuvent conserver les résultats des vérifications de satisfaction à l'obligation vaccinale contre la covid-19 jusqu'à la fin de l'obligation vaccinale. Les employeurs […] s'assurent de la conservation sécurisée de ces documents et, à la fin de l'obligation vaccinale, de la bonne destruction de ces derniers.* » (Art 13, IV, de loi n°2021-1040)

2 / Information sur les mesures de contrôle résultant de l'obligation vaccinale (2 / 2) :

Conséquence d'une absence de vaccination : Tout salarié-e ne répondant pas à l'obligation vaccinale peut se voir interdire d'exercer son emploi temporairement. L'employeur doit informer sans délai le-la salarié-e dès qu'il constate que le-la salarié-e ne peut plus exercer son activité :

- des conséquences de cette interdiction d'exercer sur son emploi
- des moyens de régulariser sa situation.

Le-la salarié-e qui fait l'objet d'une interdiction d'exercer peut utiliser des jours de congés ou RTT dans l'attente de régulariser sa situation.

A défaut, son contrat de travail est suspendu.

Cette suspension :

- *« s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération,*
- *ne peut être assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté.*
- *ne fait pas perdre le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire*
- *prend fin dès que le salarié remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité.* »

Analyse de la CGT : La CGT Pôle Emploi Bretagne refuse toute suspension de contrat de travail et demande à la direction d'envisager d'autres pistes.
La CGT Pôle emploi Bretagne condamne l'immixtion des employeurs sur le contrôle de l'état de santé des salarié-e-s (avec ou sans emploi) sans aucun contrôle ni de la médecine du travail ni de l'inspection du travail. La mise en œuvre du Pass Sanitaire est avant tout une mesure antisociale contraignant la vie de millions de citoyen-ne-s, entraînant une inégalité de droit, une attaque contre le droit au travail, le droit à la santé, le droit à la libre circulation, le droit à la culture.

3 / Information en vue d'une consultation sur l'expérimentation télétravail (1 / 2) :

La DG met en place une expérimentation sur la base du volontariat de l'ELD et de son collectif à compter du 1er janvier 2022. Le télétravail expérimental sera une adaptation locale en fonction, par exemple :

- de la saisonnalité locale (1 seul jour de télétravail en période de forte charge de flux et 3 jours le reste de l'année),
- de la possibilité de télé-travailler sur toutes les activités (passer à 4 jours volants de télétravail à tour de rôle, mais avec détermination d'un jour « sans » pour permettre les échanges en collectif),
- dans le cadre de l'auto-planning un forfait jour de télétravail en fonction de la nécessité de temps de présence pour assurer la capacité d'accueil.

L'objectif pour la direction est d'évaluer les impacts de l'expérimentation et du développement du télétravail (performance opérationnelle et relations aux usager-ère-s, organisation du travail et performance sociale).

Le volet qualitatif sera confié à un prestataire externe et le volet quantitatif sera réalisé en interne (comptage des enquêtes Web auprès des managers et agent-e-s, des appels téléphonique auprès des DE, et analyse des indicateurs et des activités RH…)

⇒ Au niveau national, l'expérimentation concernera 90 agences, + 2 à 3 entités « fonction support » par établissement, + la plateforme.

⇒ Au niveau régional, 4 agences (sur 37) seront sélectionnées dont 1 avec un fort taux de ZRR ; les agences participantes devront présenter une certaine diversité en termes d'effectifs d'agent-e-s.

3 / Information en vue d'une consultation sur l'expérimentation télétravail (2 / 2) :

Prérequis pour la mise en place :

- L'adhésion de 80% des agents d'une entité est exigée dans le cadre de cette expérimentation.
- Effectif éligible au télétravail : CDD, CDI et stagiaires avec une ancienneté d'au moins 3 mois et travaillant au minimum à 50% d'un temps plein.

Processus d'identification des collectifs :

- Fin Août à mi-septembre : présentation de l'accord télétravail et de l'expérimentation télétravail en réunion de service,
- De septembre au 15 octobre : temps d'échange et de réflexion au sein de chaque collectif (en lien avec les souhaits individuels et les besoins collectifs liés aux nécessités de service). Le collectif se réunit pour finaliser le pré-projet et le manager invite chaque agent-e à transmettre un mail à l'ELD faisant part de son adhésion ou non au pré-projet,
- 15 octobre : proposition des collectifs sur dispositif standard ou expérimentation,
- Jusqu'au 22 octobre : étude des propositions par la DR et transmission des projets retenus à la DG puis retour aux équipes,
- 29 octobre : validation finale des projets retenus par la DG et informations des collectifs,
- Fin 2021 : information du CSE.

Analyse de la CGT : la direction présente une expérimentation dont l'étude du volet qualitatif sera réalisée par un prestataire externe à Pôle emploi et qui n'est pas identifié à ce jour. La CGT s'inquiète quant au risque de l'évaluation par un prestataire ne connaissant pas l'établissement, son fonctionnement, et donc des conclusions approximatives ou erronées potentielles suite à cette étude qualitative.
La CGT Pôle emploi Bretagne alerte une nouvelle fois sur les dangers liés au télétravail dans le cadre des risques psychosociaux (sentiment d'isolement, perte de sens du travail, perte du collectif et des échanges, problèmes d'accès aux informations, difficultés relationnelles entre équipe et avec l'ELD)…mais aussi sur le risque, à terme, de fermeture de sites de proximité.

4 / Information sur la généralisation d'Office 365 (1 / 3) :

La direction démarre la présentation en expliquant que la mise à niveau de la suite Office en Office 365 s'inscrit dans la volonté de développer un outil de travail collaboratif commun à tous, avec notamment dans un 1er temps, la mise en place de TEAMS à partir de 2022 qui remplacera la visioconférence Skype.

La mise en place de Teams répond à 2 objectifs principaux: améliorer la qualité de l'environnement de travail numérique et s'adapter aux évolutions digitales.

Teams à 2 volets :

- la visioconférence (qui sera ouvert le 14 septembre pour tous)
- le volet de travail en collaboratif (travail les uns avec les autres au travers d'équipes).

Chaque agence aura 2 équipes créées dans Teams : une équipe agence ou équipe service et une équipe ELD. Au travers de ces équipes, les agent-e-s pourront avoir des conversations instantanées (comme avec Skype) avec une traçabilité de tous les échanges et la possibilité de mettre des fichiers dans ces conversations (intégration de support), ce qui n'est pas possible avec Skype.

La direction ajoute que deux régions ont testé le pilote en mai et juin (Occitanie et DG) soit un peu plus de 5600 agent-e-s. Les retours des agent-e-s aboutissent à une généralisation.

Par ailleurs, la direction justifie cette généralisation par une enquête de maturité digitale menée auprès d'environ 2800 agent-e-s en amont du pilote qui a démontré que 86% des agent-e-s sont à l'aise avec les outils numériques et que 35% étaient satisfait-e-s des outils existants à Pôle emploi.

4 / Information sur la généralisation d'Office 365 (2 / 3) :

Déploiement : la généralisation de Teams est à la main des régions sur une période de 4 mois en 3 vagues de déploiement au niveau national. En Bretagne le déploiement est prévu à partir du 18 octobre et il y aura appel à candidature pour des ambassadeurs en local (qui peuvent être les CLI mais aussi des personnes qui ont une vraie appétence pour ces outils numériques collaboratifs).

Les outils :

- Ma base d'information Office 365 à disposition de tous les agent-e-s,
- Une base d'information spécifique pour les managers et les ambassadeurs (avec les kits de déploiement interne en local – qui permettra la mise en place d'ateliers en agence suivant les besoins des agen-e-s),
- Une formation Teams (Les Essentiels) de 3 heures en e-learning.

En termes de sécurité informatique, les logiciels utilisés, tels que Padlet, Trello, etc, ne rentrent pas dans le cadre de la sécurité informatique au sein de Pôle emploi. Des outils existent au sein de la galaxie d'application d'Office 365 et viendront les remplacer comme Planner (pour la planification), Formes (pour faire des sondages), etc… Ces nouveaux outils correspondent aux normes de sécurité informatique.

Les outils comme Word, Excel, Power point seront parties intégrantes de Office 365. Aujourd'hui, ils sont intégrés à l'ordinateur en tant que tel. Demain avec Office 365, ils seront « on-line », c'est-à-dire hébergés sur un serveur externe.

Un plan de communication à la fois national et régional sur le basculement vers cet outil sera lancé à partir de septembre.

4 / Information sur la généralisation d'Office 365 (3 / 3) :

Déclaration des élu-e-s et RS de la CGT Pôle Emploi Bretagne concernant la généralisation d'Office 365

La Direction Générale de Pôle emploi fait le choix via Microsoft Office 365 de ne plus garantir la sécurité des agent-e-s.

Cette solution, "expérimentée" entres autres à la DSI, semble répondre aux nouveaux besoins d'outils collaboratifs de la Direction Générale notamment dans le cadre du télétravail.

La CGT Pôle Emploi Bretagne regrette que la solution Open Source ait été écartée sans expérimentation et tiens à alerter l'ensemble des agent-e-s sur les risques sécuritaires encourus lié à Office 365.

Aujourd'hui, toutes les données sont stockées dans des centres informatiques.

Demain, les données hébergées chez Microsoft Europe seront assujetties au Cloud Act, loi américaine, qui autorise des agences de surveillance à accéder à toutes les données des clients des sociétés d'origine américaine quel que soit le lieu d'hébergement dans le monde.

Lire la suite …

5 / Adoption du projet de règlement intérieur du CSE co-écrit en réunions de travail avec la Direction (1 / 1):

La direction rappelle que toutes les organisations syndicales ont été invitées à deux nouveaux temps d'échanges, les 8 et 20 juillet 2021 en vue de rédiger un nouveau projet de règlement intérieur du CSE.
4 élu-e-s représentant deux délégations syndicales y ont participé (CFDt et CFE-CGC).
Les séances de travail ont été menées à partir des travaux initiaux qui avaient été engagés avec l'ensemble des élu-e-s sur la version commune, en reprenant article par article.

C'est donc la version issue de ces deux nouvelles réunions de travail qui est soumise au vote de l'instance.

Résultats des votes
POUR : 8 voix (Président du CSE / CFDT / CFE-CGC)
***CONTRE** : 12 voix (**CGT** / FO / SNU)*
Abstention : 0 voix
NPPV : 0 voix

Le projet présenté ce jour en CSE n'est pas adopté à la majorité des voix exprimées.

Suite au vote de l'instance le président du CSE intervient pour indiquer que ce projet n'ayant pas été adopté, c'est le Code du Travail qui s'appliquera.

Déclaration des élu-e-s et RS
CGT, FO, SNU
au CSE ordinaire du 26 Août 2021

Suite à la résolution votée et adoptée à la majorité au CSE du 29 juillet 2021 concernant l'inscription d'un point proposé par la direction à l'ordre du jour de la séance plénière : « *Vote sur la nouvelle version du règlement intérieur co-écrite en réunion de travail des 8 et 20 Juillet 2021* », les élu-e-s CGT / FO et SNU du CSE rappellent, qu'à ce stade, le CSE ne souhaite pas engager de révision du son règlement intérieur pour les raisons suivantes :

- Un règlement intérieur de l'instance CSE a été valablement adopté lors de la réunion ordinaire du 25 mars 2021.
- Il n'y a pas, à ce jour, de procédure juridique de dénonciation par la direction du règlement intérieur du CSE de Pôle Emploi Bretagne ou de procédure de contestation sur le vote exprimé.
- Par ailleurs, il n'appartient pas à l'employeur de fixer la méthode et le choix d'une trame pour élaborer le règlement intérieur du CSE de Pôle Emploi Bretagne.
- De plus, une assistance juridique du cabinet d'avocats LBBA est en cours sur le sujet du RI. Aucune révision ne peut être engagée tant que cet audit n'est pas arrivé à son terme.

Les élu-e-s CGT / FO / SNU, réaffirment, par leur vote de ce jour, qu'il n'y a donc, à ce stade, pas d'éléments justifiant la révision du règlement intérieur du CSE de Pôle Emploi Bretagne.

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

Aucune modification ou ajout de nouvelles dates d'inspection n'est soumise au vote de l'instance au cours de ce CSE.

6 / Fonctionnement du CSE (1 /):
6 b / Résolutions (1 / 1) :

Le bureau du CSE soumet au vote de l'instance la résolution suivante :

Résolution Remboursement des voyages
en cas de vaccin COVID obligatoire pour les voyages 2021

Dans le cadre des séjours à l'étranger organisés par le CSE en 2021 pour lesquels la vaccination COVID est obligatoire, et pour les agent.e.s non vacciné.e.s ou n'ayant pas le schéma vaccinal complet et opérationnel, le CSE acceptera leur demande d'annulation et remboursera le montant de leur participation au séjour. Une attestation sur l'honneur de non vaccination sera demandée.
Compte tenu du coût pour le CSE, les conditions d'annulation 1 et 2 figurant dans les conditions générales de ventes des activités rouges s'appliqueront (voir ci-dessous). Toutefois, pour les personnes ayant une contre-indication médicale à la vaccination, ces conditions générales de vente ne seront pas appliquées. Une attestation sur l'honneur de non vaccination pour contre-indication médicale sera demandée.

Conditions Générales de Vente des activités rouges
En cas d'annulation
Une fois le tirage au sort effectué et le mail de confirmation expédié vous avez 14 jours pour annuler votre inscription sans frais.
1/ Après les 14 jours, le remboursement est possible uniquement si vous êtes remplacé.e ou si l'assurance peut rembourser le séjour (les frais d'assurance ou d'annulation restent à la charge de l'agent.e ; voir conditions d'assurance de chaque séjour).*

2/ Si vous êtes remplacé.e ou si l'assurance peut rembourser le séjour, vous serez toujours considéré.e comme prioritaire pour vous inscrire à une autre Activité Rouge. Si vous n'êtes pas remplacé.e ou que l'assurance ne prend pas en charge le remboursement, vous serez considéré.e comme ayant participé à l'Activité Rouge (le CSE ayant subventionné votre inscription et n'ayant pas pu se faire rembourser par le prestataire). Pour les voyages en avion, le remplacement ne peut plus se faire 30 jours avant le départ. Pour les autres Activités Rouges, le remplacement ne peut plus se faire 21 jours avant le départ.*

3/ Pour les séjours à l'étranger une assurance spécifique Covid est souscrite (vous pouvez en prendre connaissance sur la fiche du voyage). En cas de vaccin obligatoire pour la destination, si vous ne souhaitez pas ou ne pouvez pas vous faire vacciner, il sera possible de renoncer au séjour et de vous faire rembourser en prévenant le CSE 40 jours avant la date du départ.

4/ Pour toutes les activités, en cas de confinement ou d'impossibilité de voyager imposer par le gouvernement sur la période de votre séjour, il vous sera proposé soit un remboursement, soit un report de votre séjour selon les possibilités du prestataire. Cela ne s'applique pas aux Pass qui sont valables une année entière.

**Le remplacement ne peut se faire que par un.e agent.e n'ayant pas bénéficié d'une activité Rouge l'année N et N-1.*

Résultats des votes : POUR : Unanimité

La résolution est adoptée à l'unanimité.

6 / Fonctionnement du CSE (1 /):
6 c / Dossiers secours (1 / 1) :

Aucun dossier n'a été présenté au cours de ce CSE

7 / Réclamations RP non résolues au niveau des territoires :

Aucune réclamation n'a été portée au cours de ce CSE.

Fin de CSE

Prochain CSE ordinaire jeudi 30 septembre 2021

AVEC LA CGT PÔLE EMPLOI BRETAGNE, TOUJOURS ACCOMPAGNÉ-E-S, JAMAIS SEUL-E-S !

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
Sylvie KERLEROUX : sylvie.kerleroux@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 :	**Finistère :**	**Ille et Vilaine :**	**Ille et Vilaine :**	**Morbihan :**
Mer et vallées Agences de Lannion, Loudéac, Guingamp et Dinan	Cornouailles Agences de Douarnenez, Quimper Nord, Quimper Sud, Pont L'abbé, Concarneau Et Quimperlé	Rennes Communauté Agences de Rennes Nord, Rennes Centre, Rennes Ouest, Rennes Est, Rennes Sud et DT35	Haute Bretagne Agences de Combourg, Vitré, Saint Malo, Fougères et Redon	Littoral Ouest Agences de Lorient Ville, Lorient Marine, Lanester et Auray

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