Pôle emploi Bretagne

la cgt

COMBATIF SOLIDAIRE ENGAGÉ

JEUDI 30 SEPTEMBRE 2021

CE DP CHSCT CSE Comité Social et Économique

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

Ordre du jour

L'ordre du jour sera le suivant :

1. Approbation des procès-verbaux du 29 avril 2021 et du 20 mai 2021
2. Consultation sur l'expérimentation et l'évaluation des nouvelles modalités de télétravail
3. Information sur le projet "Contacts via Messages"
4. Information en vue d'une consultation sur la situation économique et financière de Pôle emploi Bretagne
5. Retour d'expertise du Cabinet Degest et consultation sur la politique sociale 2019
6. Bilan de la campagne de promotion 2020 et information sur la campagne 2021
7. Procédure de reclassement suite à l'inaptitude d'un agent (consultation)
8. Fonctionnement du CSE :
   a. Présentation et vote du calendrier des inspections RP du 4ème trimestre 2021
   b. Résolutions ASC
   c. Autres résolutions
   d. Dossiers secours exceptionnels
9. Réclamation RP non résolues au niveau des territoires*

Préambule

Un CSE de rentrée particulièrement difficile tant dans sa durée (1,5 jours… ce qui explique la longueur de compte rendu) que dans les échanges entre élu-e-s et direction.

Les élu-e-s avaient environ 440 pages de documents préparatoires à étudier en amont de cette réunion. Autant dire que les préparations de l'instance sont loin d'être un camp de vacances pour les élu-e-s !

Cependant, les élu-e-s CGT continuent à être sur tous les fronts et ne lâchent rien face à une direction qui n'a plus aucun complexe à afficher son irrespect envers eux et l'instance.

Le 30 septembre seront abordés les points 1 à 7. La présidence de séance sera assurée par le directeur régional de Pôle Emploi Bretagne

1/ Approbation des procès-verbaux du 29 avril 2021 et du 20 mai 2021 (1 / 1).

Les deux procès-verbaux sont soumis au vote de l'instance un par un.

Ils sont adoptés à l'unanimité.

Le procès-verbal du 20 mai fera cependant l'objet d'une mise à jour de l'état de présence de 3 élu-e-s non renseigné au moment de l'adoption.

2/ Consultation sur l'expérimentation et l'évaluation des nouvelles modalités de télétravail (1 / 3):

Pour rappel, ce point a fait l'objet d'une information lors du CSE du 26 août dernier.

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.

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.

2/ Consultation sur l'expérimentation et l'évaluation des nouvelles modalités de télétravail (2 / 3):

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.

Résultat des votes :
POUR : 7 voix (CFDT / CFE-CGC)
***CONTRE** : 12 voix (**CGT** / SNU)*
Abstention : 2 voix (FO)
NPPV : 0 voix

Avis des élus CGT sur l'expérimentation télétravail

« La CGT Pôle Emploi a été force de propositions dans la négociation du nouvel accord télétravail afin de gagner de nouveaux droits pour les agent-e-s ! Mais pour autant, au vu de l'expérimentation ajoutée dans cet accord, la CGT ne l'a pas signé.

Avec cette expérimentation, la direction, sous prétexte de télétravail, souhaite casser à court terme notre organisation du travail et à moyen terme la pérennité de nos sites et services*. En effet, lors de la négociation de l'accord télétravail,* ***la Direction Générale, accompagnée par les signataires de l'accord (CFDT - CFTC - CGC - FO - SNAP - SNU), y a intégré une expérimentation intitulée « Expérimentation d'une nouvelle modalité d'accès au télétravail ».*** *Cette expérimentation, prévue sur une durée de 15 mois à compter de Janvier 2022, prévoit de tester et d'évaluer une organisation du travail fondée principalement sur un recours massif au télétravail sur nos sites et structures.*

L'organisation du télétravail dans le cadre de l'expérimentation se fera sur la combinaison de 3 variables :
les besoins de présence physique nécessaire pour rendre le niveau de service attendu en fonction des activités,
les besoins de présence physique au titre de la cohésion du collectif
les besoins de présence physique appréciée individuellement par chaque agent-e.

Au-delà des alertes que nous pouvons porter ***sur la remise en cause des droits aux congés, aux temps partiels et à la mobilité****,* ***une organisation du travail fondée essentiellement sur le télétravail aura des conséquences néfastes :***

- ***Remise en cause de la délivrance des services aux privé-e-s d'emploi sur des sites de proximité,***
- ***Nouvelle incitation d'éloigner nos usager-ère-s de nos sites en favorisant les outils à distances,***
- ***Faciliter les fusions et suppressions de sites,***
- ***Accélérer la fermeture d'implantations et de services,***
- ***Contraindre tous les agent-e-s au choix du télétravail et remettre en cause la notion de volontariat,***
- ***Casser les collectifs de travail et individualiser encore plus la charge de travail,***
- ***Faire porter sur les agent-e-s la responsabilité de l'organisation du travail et l'atteinte des résultats,***
- ***Favoriser l'externalisation de certaines activités….*** » **LIRE LA SUITE**

3/ Information sur le projet « Contacts via Messages » (1 / 1):

L'augmentation significative du volume des mails conduit l'établissement à renforcer la capacité d'absorption des mails entrants et explique que c'est l'occasion d'améliorer la qualité des réponses apportées aux DE tout en conservant une capacité de personnalisation de la réponse.
La solution est ce nouvel outil « Contacts via Messages » que la direction appelle CVM qui facilite la maitrise des flux des mails entrants des DE et apporte un appui au-à la conseiller-ère pour les réponses grâce à l'analyse sémantique issue de l'intelligence artificielle.
Après une période de test concluante, entre septembre 2019 et août 2021, des retours positifs de conseiller-ère-s et de membres de l'ELD concernant l'utilisation simple de l'outil et la réelle plus-value dans la facilité de réponse, la direction décide de la généralisation de l'outil proposée à l'ensemble des agences.

Concrètement, le-la conseiller-ère va disposer :

- de filtres et d'éléments de priorisation des mails : les thèmes, la date, l'origine, le nombre d'échanges…cela va faciliter le traitement,
- de l'identification de l'émetteur (qui sera sécurisé par la machine),
- du thème.

Le-la conseiller-ère pourra s'appuyer sur des suggestions de réponses (gabarits, liens, support de communication) limitant le risque d'erreur. Il y aura un traçage des mails dans le dossier des DE. L'analyse sémantique va proposer le thème, ce qui va faciliter le classement. L'objet de la demande est à la main du-de la conseiller-ère et il-elle pourra le modifier s'il n'est pas en adéquation avec le contenu du mail.

L'outil contient déjà un socle de gabarits (conçus dans la période d'expérimentation) qui pourra être complété au fur et à mesure afin d'enrichir l'outil.
Le-la conseiller-ère aura une vision globale des mails et pourra réaliser des tris sur un certain nombre de rubriques (date d'arrivée du mail, délai de traitement, thématique, récurrence des échanges…). Cela lui permettra d'organiser son activité et sa gestion, d'harmoniser et sécuriser les réponses aux DE.

CVM va permettre aux ELD de valoriser cette activité auprès des conseiller-ère-s tant sur l'aspect quantitatif que qualitatif et notamment d'échanger dans le cadre des EPA.
Des contrôles, en amont du déploiement, seront réalisés et pourront être renouvelés en 2022 : contrôles qualitatifs, internes, aléatoires au niveau des agences de façon régulière avec un retour au-à la conseiller-ère qui a formalisé le mail (avec proposition d'actions correctives si nécessaire) et une agrégation de l'ensemble des éléments qui pourraient faire l'objet, parce que récurrence, d'une information ou d'une évolution AUDE.

Les verbatims des DE seront analysés dans le cadre des enquêtes de satisfaction mais aussi dans le cadre des échanges réguliers avec les conseiller-ère-s pour avoir une meilleure connaissance des attentes des DE par rapport aux réponses faites.
Le déploiement est prévu d'octobre 2021 à avril 2022 et est à la main des agences avec une présentation et une session d'appropriation en agence, en amont du déploiement. Des temps d'échanges et de pratiques pourront être renouvelés en fonction des besoins et demandes locales et s'étaleront dans le temps.

La CGT s'interroge sur « l'après » : Lorsque les gabarits seront enrichis et parfaitement opérationnels sur des réponses plus complexes, qu'est ce qui garantit que les conseillers garderont la main face à l'automatisation ? Lorsque nous interrogeons la direction sur une possible phase 2, celle-ci se cantonne à répondre que les conseillers continueront d'être associé à l'enrichissement des gabarits précisant que le déploiement va s'étaler dans le temps, sans apporter de réponse sur « l'après ». Le distanciel et l'automatisation pose question sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi, la transformation de nos métiers et l'avenir de l'établissement.

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

La direction fait une présentation expresse mais dense de la situation économique de Pôle emploi Bretagne en 7mn chrono !!!
Elle résume ainsi en un temps record les « faits caractéristiques » du budget 2020 de Pôle Emploi Bretagne et de son exécution. Cette très courte présentation s'avère n'être qu'une relecture de morceaux choisis de la note dite « *de synthèse* » ou encore « *note de présentation de la situation économique et financière de l'établissement* » faisant partie des documents préparatoires transmis aux élu-e-s.

La direction énumère rapidement (toujours dans ces 7 minutes) les + et les moins entre le « budget 2020 » (le prévisionnel préétabli) et l' « exécution 2020 » (le réalisé 2020 constaté en fin d'année) mais aussi entre l'exécution 2020 et le budget 2021, en détaillant très rapidement les fluctuations poste par poste des dépenses pour la section 3 (= poste budgétaire de coût de la formation des D.E. en Bretagne) et la section 4 (= budget de fonctionnement incluant nos salaires et les coûts immobiliers principalement).

Les changements notables exposés de la différence entre l'exécution 2020 et le budget 2021 sont (résumé non exhaustif):

- **Pour la section 3 :**

Les dépenses d'intervention inscrites au budget 2021 sont en hausse de 23.1% par rapport à l'exécution 2020, principalement à cause d'une sous exécution 2020 liée au COVID.

Cette hausse s'expliquant principalement par :

1. l'impact des formations prioritaires supplémentaires financées par la convention PIC avec le Conseil Régional (hausse des volumes prévisionnels de formations réalisées en 2021 vs 2020 un nouveau financement à destination du public Jeunes)
2. l'effet « année pleine » de la prestation Accéler'Emploi
3. le budget alloué au POEI surfinancé au-delà des plafonds horaires règlementaires & à l'AFPR en complément du budget Socle
4. la hausse du budget alloué pour financer les formations aux DE en CSP
5. l'impact de la crise sanitaire sur la capacité de prescription 2021 vs 2020
6. La nouvelle prestation Mobilité à compter de Septembre 2021
7. l'augmentation du financement des Cap Emploi en qualité de financeur unique sur l'axe 1 « Accompagnement vers l'emploi
8. la nouvelle aide AIJ (aide financière exceptionnelle à destination des jeunes demandeurs d'emploi en accompagnement individuel intensif),
9. la hausse des dépenses relatives à l'accompagnement externalisé des licenciés économiques tenant compte de la hausse conjoncturelle des entrées en accompagnement

Cette hausse est minorée par :

1. L'absence de budget notifié pour la prestation EMD au niveau régional
2. l'absence de budget notifié pour la RFF au niveau régional
3. l'absence de budget notifié sur les aides à l'embauche.

- **Pour la section 4 :**

Les dépenses de personnel sont en hausse de +3.7 M€ (soit +2.8%) par rapport à l'exécution budgétaire 2020.
Les principales variations à la hausse s'expliquent par :

1. L'effet volume d'ETPT CDI : +37.3 ETPT (impact de la hausse du plafond d'emplois)
2. L'effet volume d'ETPT CDD : +26.3 ETPT (dont l'effet année pleine des renforts RFI)
3. L'effet volume d'ETPT PEC : +9.7 ETPT (nouvelle dotation pour les agences QPV ZRR)

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

4. L'enveloppe promotions 2021 (0.8%)
5. L'effet Ancienneté et GVT
6. La baisse des absences CDI (impact du 1er confinement en 2020)
7. La hausse du budget auto assurance chômage.
8. Un surcoût lié à avenant « COVID » opérationnel sur les contrats de nettoyage dès octobre 2020.

Ces hausses sont partiellement compensées par :

1. L'effet Noria des entrées/sorties de CDI (= le salaire des retraité sortants est plus fort que celui des nouveaux embauchés)
2. L'absence de budget « primes exceptionnelles » (NAO et COVID) au budget 2021
3. L'absence de budget « indemnité forfaitaire télétravail » au budget 2021 (à venir)

La direction ajoute que les loyers et charges locatives et de copropriété sont globalement stables par rapport à l'exécution budgétaire 2020.

Suite à cette avalanche de chiffres de 7 minutes, les élu-e-s interviennent pour demander à la direction son analyse de ces chiffres et de ces fluctuations qui sont portées à la connaissance des élu-e-s, et notamment par rapport au contexte lié à la pandémie. Quid du différentiel entre le budget 2020 et son réalisé ? Quid de « l'effort budgétaire » annuel demandé par le national aux régions dans ce contexte pandémique de sous-utilisation des budgets en 2020 ?

Le président de séance complète en indiquant que le budget 2021 n'a heureusement pas été construit à partir du réalisé 2020 mais bien sur les bases du budget prévisionnel 2020 établi avant la COVID, dans la perspective d'un redémarrage complet des activités et dépenses en 2021. Néanmoins il rappelle que chaque région a, chaque année depuis la création de Pôle emploi, l'obligation de réduire son budget de fonctionnement (dite « section 4 »), et que plus la gestion est « *vertueuse* » moins la « *pénalité* » est importante l'année suivante.
Il rappelle que la Bretagne écope d'une pénalité en dessous de la moyenne des régions (obligation de - 0.6 % d'économie totale entre 2019 et 2020 et obligation de - 0.7 % entre 2020 et 2021) ! Ce qui lui fait dire qu'il est responsable de l'argent public qui lui est confié en tant que directeur régional.

Analyse de la CGT : Jamais présentation du budget Pôle emploi n'avait été aussi courte et aussi dense (7 minutes !).
Selon l'usage des ex Comité d'Etablissement qui prévalait jusqu'au milieu des années 2010, ce point d'information préalable à consultation obligatoire était l'objet d'un ordre du jour unique qui tenait parfois la journée entière ! Malgré les explications complémentaires de la direction, le compte n'y est pas pour la CGT.
La formation de sensibilisation aux notions budgétaires et à la complexité des données techniques d'un bilan économique qui a été dispensées aux élu-e-s ne fait d'eux des expert-e-s comptables.
Par ailleurs, l'absence depuis fin 2019 d'une commission économique des élu-e-s, pourtant censée être obligatoire, aurait pu servir à éclairer les élu-e-s sur toutes ces notions.

4 / Information en vue d'une consultation sur la situation économique et financière de Pôle Emploi Bretagne (3 / 3) :

Résolution des élu-e-s et Représentant-e-s syndicaux-cales CGT et SNU au CSE ordinaire de Pôle Emploi Bretagne du 30 septembre 2021

Conformément aux dispositions de l'article L 2325-35 du Code du travail, le CSE de Pôle Emploi Bretagne désigne le cabinet d'expertise-comptable DEGEST CE - 13 rue des Envierges 75020 Paris - pour l'assister dans le cadre de la consultation annuelle prévue à l'article L 2323-12 portant sur la situation économique et financière de Pôle emploi Bretagne présentée au CSE de Pôle emploi Bretagne du 30 sept 2021 et produire les analyses associées.

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

Le CSE de Pôle emploi Bretagne mandate Guillaume BOURDIC, Patricia CID, Loïc KERDRAON, Christian PERRIER pour le représenter auprès du cabinet d'expertise-comptable DEGEST CE, élaborer la Lettre de Mission, veiller au suivi et à la mise en œuvre de l'expertise.

Le CSE de Pôle emploi Bretagne mandate M. Guillaume BOURDIC pour signer la Lettre de Mission et représenter le CSE dans toute procédure administrative ou judiciaire liée à la présente décision, notamment pour ester en justice et constituer avocat si nécessaire.

Conformément à l'accord relatif à l'adaptation des modalités d'information et de consultation des représentants du personnel et à l'organisation de la BDES du 6 novembre 2019 et à l'Art. L2315-80 du code du travail, cette expertise sera prise en charge par Pôle emploi Bretagne.

Cette résolution est soumise au vote de l'instance

Résultat des votes
***Pour** : 11 voix (CGT / SNU)*
Contre : 7 voix (CFDT / CFE-CGC)
Abst : 1 voix (FO)
NPPV : 0 voix

La résolution est adoptée à la majorité des voix exprimées.

5 / Retour d'expertise du cabinet DEGEST et consultation sur la politique sociale 2019 (1 /) :

Pour rappel, lors du CSE-extraordinaire du 05/01/2021, les élu-e-s du CSE avaient voté-e-s une résolution demandant au cabinet DEGEST une expertise sur la Politique sociale, les conditions de travail et d'emploi de Pôle emploi Bretagne.

Théo HEURTEL et Léa CADDET, du cabinet DEGEST, présentent ce jour leur expertise afin de permettre aux élu-e-s de rendre un avis éclairé sur cette politique sociale.

Méthodologie :

Le rapport est basé sur des documents légaux transmis par la direction (les bilans sociaux, les bilans formation mais également la note sur la politique sociale de l'établissement) et sur des extractions fournies par la direction (extractions du fichier du personnel, sur les rémunérations, sur l'absentéisme, …).
Des entretiens avec la DRAPS et le DRH, la DT du Morbihan, un directeur d'agence de Rennes ont également eu lieu.

Les différentes manières de comptabiliser les effectifs :

1. L'effectif inscrit au 31/12 : c'est l'effectif qui apparaît dans le bilan social. Sur la période 2018-2019, il est en hausse.
2. L'effectif en ETP : on enlève de l'effectif au 31/12 les personnes dont le contrat est suspendu et on compte en fonction du temps de travail des agents.
3. L'effectif en ETPT : il représente la « force productive » sur l'année complète. Il tient compte du temps de présence sur l'année et du temps de travail.

Pôle emploi construit ses budgets effectifs de chaque établissement.
C'est sur cet effectif ETPT que des diminutions avaient été demandées sur ces années.

L'étude :

1. Le contexte général :
   - 2019 était une année charnière car c'est l'année de transition entre l'ancienne et la nouvelle convention tripartite.
   - 2019 est aussi l'année des décrets réformant l'assurance chômage.

Le souhait important de désendetter l'assurance chômage par un durcissement des règles d'indemnisation pour atteindre 6 milliards d'euros d'économie entre 2020 et 2022 (estimation UNEDIC = environ 1,2 millions de personnes impactées = 1 chômeur sur 2).

En plus du durcissement des conditions d'accès aux indemnités chômage, l'intervention des conseillers emploi doit se faire sur des « moments clés », l'accompagnement aux entreprises qui doit fortement progresser et un renforcement des contrôles/sanctions des demandeurs d'emploi sur leur recherche d'emploi.
Avec d'un côté une indemnisation plus difficile et de l'autre des sanctions qui augmentent, les relations entre agents et DE sont à surveiller.

- La crise sanitaire a entrainé une crise sociale et économique et a donc un impact fort pour pôle emploi à qui des nouvelles missions sont confiées et notamment l'accompagnement d'entreprises pour lequel l'état a octroyé des ressources supplémentaires sous la forme de 1000 CDD qui devaient permettre de dégager des conseillers emploi sur l'accompagnement des entreprises.

Se pose la question de la modalité de ces ressources supplémentaires qui ne sont pas pérennes (CDD) et aussi de savoir si la volumétrie est suffisante pour absorber cette activité supplémentaire.

- Ces dernières années le désengagement financier de l'état est de plus en plus important dans les finances de pôle emploi et en même temps, le poids de la contribution de l'Unedic se renforce de plus en plus dans les ressources de pôle emploi.

5 / Retour d'expertise du cabinet DEGEST et consultation sur la politique sociale 2019 (2 /) :

C'est d'autant plus problématique dans le cadre économique et social actuel ça rend pôle emploi dépendant aux ressources du l'Unedic qui sont elles-mêmes très pro cycliques : quand l'économie va mal l'Unedic voit ses ressources baisser et c'est le cas aujourd'hui.
Or, c'est justement lors de crises économiques et sociales que les missions de de pôle emploi sont de + en + importantes et donc nécessitent des ressources de plus en plus importantes.

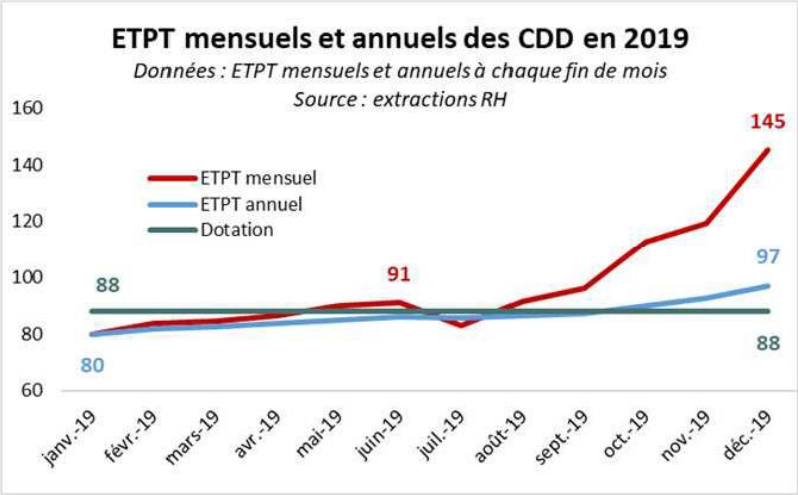
Entre 2017 et 2019, le désengagement de l'état s'est traduit par une rationalisation des dépenses opérationnelles notamment sur la masse salariale et donc sur les effectifs avec une diminution d'environ 300 ETPT (CDI) entre 2017 et 2018 et moins 400 ETPT (CDI) en 2019. Avec l'arrêt des contrats aidés, au global, la diminution pour pôle emploi est d'environ 1500 ETPT en 2 ans.

2. Les effectifs à Pôle emploi Bretagne :

- La diminution nationale des cadres budgétaires et des effectifs s'est traduite à Pôle emploi Bretagne par une diminution en 2 ans de l'effectif total ETPT de 3,3% qui s'est concentré en grande partie sur l'arrêt des contrats aidés mais également une diminution de 0.4% de CDI chaque année.

La diminution a été un peu moins élevé que prévu car dès 2017 une partie des baisses avait déjà été anticipée et réalisée.

- Evolution de l'effectif :



Ce schéma reprend l'évolution de l'effectif ETPT : effectif présent en mensuel en rouge, la moyenne sur l'année en bleu et les dotations en effectifs en vert.
On distingue 2 vagues successives de diminution relativement importantes des effectifs :

- Début 2017 : pour « rectifier » un début d'année commencé au-dessus des dotations. Cette diminution permettra de de baisser l'effectif en ETPT annuel en dessous de la dotation et donc du coup de commencer l'année 2018 avec déjà les diminutions d'effectifs demandées.
- L'année 2019 a commencé au niveau de la dotation mais l'établissement, en ne remplaçant pas un certain nombre de départ jusque juin aura permis de diminuer l'ETPT annuel de manière relativement importante.

L'augmentation d'effectif sur le 2è semestre permet d'être au 31/12/2019 à 1878 ETPT mais sur l'année l'ETPT est à 1856 contre une dotation annuelle de 1864.
Donc alors qu'on pourrait penser qu'il y a une augmentation de l'effectif (ETPT) car les bilans sociaux indiquent des chiffres au 31/12 de chaque année, on remarque que l'effectif en ETPT annuel est en diminution sur 2017, 2018 et 2019.

5 / Retour d'expertise du cabinet DEGEST et consultation sur la politique sociale 2019 (3 /) :

- Les CDD :

En fin 2019, une augmentation importante du recours aux CDD est faite, notamment dans le cadre du plan « Action Recrut' ». En effet, une enveloppe de 1000 CDD a été accordée à Pôle emploi pour permettre de dégager des agents sur l'accompagnement des entreprises. De ce fait, au 31 décembre 2019, il y a une hausse importante de la part de l'effectif en CDD : 6,8% de l'effectif en 2019 contre 3,5% en 2017.
Ce phénomène s'est certainement renforcé sur les années 2020 et 2021 étant donné que la majeure partie, voir la totalité, des ressources allouées à Pôle emploi pour faire face à la crise sanitaire économique et sociale l'ont été sous forme de dotations de CDD.
Ce développement de l'emploi non-pérenne à Pôle emploi amène des questions et des problématiques en termes de formation, de turn-over mais aussi en termes de perspectives de parcours professionnel pour les CDD.

3. Diminution de l'effectif et activité des agents (2017 – 2019) :

- National :

Le discours soutenant les diminutions d'effectifs de pôle emploi de la part du gouvernement était une stabilisation voire une diminution du nombre de DE.
Cette diminution se vérifie en comptabilisant les DEFM de catégorie A, mais pas si le calcul se fait avec les 3 catégories A, B et C.

- En Bretagne :

Le ratio entre DE et agents diminue légèrement en prenant que les catégories A mais en y ajoutant les catégories B et C il augmente.
Cette augmentation se voit avec la taille moyenne des portefeuilles des agent-e-s avec une hausse très importante de la taille des portefeuilles suivis et une hausse des portefeuilles renforcés de 4,4%,

- Mutation :

La Bretagne est une région très attractive en interne de pôle emploi.
Un nombre important de départs sont remplacés non pas par des recrutements mais par des mutations depuis d'autres régions. Il y a beaucoup plus d'entrée en mutation que de sortie.
Ce nombre important de mutations avec un effectif en CDD en hausse interroge sur les perspectives qui sont offertes à ces CDD de poursuivre leur carrière à Pôle emploi.

- Evolution géographique de l'effectif :

La diminution de l'effectif est principalement dans les départements des Côtes d'Armor et du Finistère et aussi au niveau de la DR.
La direction explique que ces diminutions d'effectifs sont calculées par l'outil Opéra-2 et discutées entre DR, DT et DAPE. La DR a choisi également d'absorber une part importante de la baisse des effectifs afin de préserver les agences.
Aucune information plus précise n'a été fournie au cabinet DEGEST sur le sujet.
Fin 2019 on note que les CDD représentent une part importante dans les effectifs des départements des Côtes d'Armor (8%) et du Finistère (7%) et surtout au service de la DPSR (10%).

- Evolution par dominante de l'effectif :

La mise en place de la classification courant 2018 a changé les intitulés des postes dans les extractions des fichiers du personnel. Ce point d'étude est donc fait à partir de l'effectif au 31/12/2019 (bilan social : une stabilité de l'effectif mais ça ne reflète pas du coup la baisse qu'il y a eu tout au long de l'année).
Au 31/12/2019, il y a une hausse du nombre de conseiller-ère-s d'emploi, de conseiller-ère-s GDD et une diminution des gestionnaires appui, des référents métiers, des directeur-trice-s d'agence et des chargé-e-s d'accueil information. Les CDD sont recrutés principalement sur le métier de conseiller-ère- emploi.

5 / Retour d'expertise du cabinet DEGEST et consultation sur la politique sociale 2019 (4 /) :

4. Analyse des promotions et rémunérations :

➢ Les promotions :
- Entre 2017 et 2019 : Stagnation des promotions,
- Entre 2018 et 2019 : Augmentation des promotions.

Cette hausse concerne les agents de maîtrises et surtout les cadres avec en parallèle une baisse des promotions des employés et techniciens.
- Entre 2017 et 2019 : Les promotions des cadres ont quasiment triplé alors que les promotions des employés et techniciens sont passés de 328 en 2017 à 288 en 2019.

➢ Les évolutions de salaire :
- Les cadres : On observe une hausse des revenus médians sur les différentes Catégories Socio-Professionnelles (CSP) de 0,7% à 1,8%.
- Les agent-e-s de droit privé : Les écarts de salaire se réduisent pour les agents de maîtrise et stagnent pour les autres CSP.
- Les agent-e-s de droit public : Les écarts de salaire augmentent avec des hausses des revenus médians.
- Agent-e-s privé-e-s / Agent-e-s public-que-s : Une comparaison sur des mêmes métiers et la même ancienneté montre des écarts de salaires important et plus on augmente l'ancienneté, plus les écarts de salaires augmentent : Entre 6% et 28% chez les cadres et les employés-techniciens, selon la CSP et selon l'ancienneté. Chez les agents de maîtrise, les écarts se réduisent avec l'ancienneté.

5. L'égalité professionnelle Femmes/Hommes :

➢ Taux de féminisation : à Pôle emploi Bretagne, il est de 78% (> au taux National).

➢ Cadre femme : Entre 2017 et 2017 la part de cadre femme a augmenté de 5 points.
Mais, elles restent quand même sous-représentées dans cette catégorie par rapport à leur représentativité globale. D'autre part, plus on monte dans les niveaux, plus elles sont sous représentées : « Plafond de verre » à partir du niveau G (70% à 90% des effectifs sont des femmes des niveaux A à F et 40% à 56% à partir du niveau G).

➢ Répartition par métiers : En dehors des psychologues du travail qui est un métier très féminisé (85%), même en dehors de Pôle emploi, on remarque que les femmes sont sous-représentées (-de 60%) à partir des métiers qui commencent au niveau E ou F.

➢ Poste de direction : Les femmes sont également sous-représentées sur les postes de direction (57% des effectifs) par rapport à leur représentativité globale (78% de l'effectif régional).

➢ Ecarts salariaux : Les écarts de salaire entre femmes et Hommes augmentent avec l'ancienneté.
- Cela est dû aux différences de parcours de carrière : Les femmes vont moins accéder aux postes à responsabilité et vont donc avoir des salaires moins élevés. (« Plafond de verre »)
- Des écarts de salaire apparaissent également sur les mêmes métiers en fonction de l'ancienneté : Dans les métiers de Conseils à l'emploi ou de GDD, plus on augmente l'ancienneté, plus les écarts de salaire entre les femmes et les hommes augmentent.

6. Analyse sur la santé au travail basée sur les données d'absentéisme et d'accidentéisme :

➢ L'absentéisme :
- Global : Malgré une baisse de 8% en 2017 à 7,5% en 2019, les chiffres restent importants.
- Par CSP :
  - Employés : Le taux d'absentéisme des employés est très important (9%). Les employés qui sont les plus en contact avec les DE, qui peuvent faire face à des conditions de travail particulièrement difficiles ont un nombre d'absences de courte durée (entre 1 et 30 jours) qui stagne entre 2017 et 2019.

5 / Retour d'expertise du cabinet DEGEST et consultation sur la politique sociale 2019 (5 /) :

- Cadres : Le taux d'absentéisme augmente chez les cadres (+2 points de 2017 à 2019).

Ceux sont surtout les absences de longue durée qui ont augmenté mais les absences de courte durée augmentent aussi (de 1,2% en 2017 à 1,7% en 2019).

- Selon la durée :
  - Les absences de très courte durée, de 1 à 3 jours, sont les plus importantes représentent 50% des absences de Pôle emploi.
  - Les absences de 4 à 5 jours représentent 15%

Il y a donc une majorité d'absence de très courte durée. Ceux sont des absences qui sont rarement remplacées et qui vont donc avoir des conséquences sur les conditions de travail des agents restant, sur leur charge de travail.

- Répartition géographique :

Les évolutions sont très différentes selon les agences : Dans certaines l'absentéisme a fortement diminué (ex : Dinan) et dans d'autres il a augmenté et est au-dessus de la moyenne, par exemple, le taux d'absentéisme de courte durée (< de 90 jours) dans les agences de Brest est de 5,3%-5,5% et à Ploërmel de 6,3%.

➢ L'accidentéisme :

- Chiffres :

Le nombre d'accidents du travail a augmenté de 60% ans en 2019.
Le taux de fréquence a, de fait, également augmenté : De 7 en 2017 à 10,2 en 2019.
De 2017 à 2019, le nombre de jours d'arrêt est aussi en hausse et est dû aux accidents de trajet et surtout aux accidents de travail.

- Déclaration Accident de Travail / LISA (logiciel archivage des fiches de signalement) :

Ces données d'accidentéisme sont différentes des données de signalement des fiches Lisa. En effet, dans le bilan HSCT sur les risques et les agressions on compte 5 DAT déclarées en 2019 alors que sur les données de signalement Lisa les « incivilités et agressions » ont énormément augmenté (multipliées par 1,5).
Tous ces signalements reflètent la santé au travail des agents et alertent sur un futur absentéisme de longue durée.

- Les relations tendues avec le public, dans ce contexte actuel de transformation de la relation entre les agents pôle emploi et les DE, représentent un facteur de RPS (risque psychosociaux).

7. La politique de formation :

➢ Plan de développement des compétences :

- Pour 2019, on note une forte baisse des heures de formation et notamment -28% d'heures de formation pour les activités de relation de service.
- La direction explique cette baisse par :
  - un changement de mode de pilotage du plan de formation : la volonté est de limiter les formations aux besoins opérationnels de la région (contrairement à avant).
  - Un changement de construction des plans de formation : une méthode ascendante est mise en place (plan de formation construit à partir des souhaits exprimés par les agents lors des entretiens professionnels).

Cette méthode pose plusieurs questions : les agents connaissent-ils bien les offres de formation ? Les agents peuvent-ils se projeter dans une formation en termes de charge de travail ? …

➢ Le bilan :

- Pour 2019, la baisse des volumes de formation a été inférieure à ce que le plan prévoyait (92 milliards utilisés au lieu des 86 milliards prévus).

5 / Retour d'expertise du cabinet DEGEST et consultation sur la politique sociale 2019 (6 /) :

- Entre 2017 et 2019, le taux de formation a tout de même fortement diminué (de 3,2% en 2017 à 2,7% en 2019) malgré des besoins importants en formation du fait de différentes évolutions qui ont eu lieu.
- Le volume d'heures de formation a diminué et, en parallèle, le nombre de stagiaires a augmenté ce qui signifie que les formations sont plus courtes et avec plus de stagiaires.

Cela reflète la forte hausse du nombre de CDD qui ont souvent des formations plus courtes que les CDI et aussi un phénomène de modularisation des formations avec des modules plus courts (sur l'essentiel, l'opérationnel).

Suite à ce rapport d'expertise présenté par le cabinet DEGEST, les élu-e-s tenteront d'interroger le président du CSE sur les promotions (x3 pour les cadres et en diminutions pour les employé-e-s technicien-ne-s), les conditions de travail (RPS, accidentéisme) mais celui-ci refusera catégoriquement d'y répondre.

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

Avis des élu-e-s CGT PE BZH sur la politique sociale 2019 à Pôle Emploi Bretagne

« L'expertise présentée au CSE de Pôle Emploi Bretagne ce jour fait écho à une expertise présentée au CCE en 2018 concernant la période 2015-2017, expertise qui mettait déjà en lumière une baisse des effectifs débutée dès 2015, tant nationalement que régionalement. *Ce sont ainsi 1717 Equivalent Temps Plein qui avaient été supprimés nationalement dont 70 ETP en Bretagne sur cette première période. Ce nouveau rapport confirme la continuité de la baisse des effectifs qui est associée sur la période 2017-2019 aux suppressions des postes des collègues en CUI-CAE (qui exerçaient déjà des missions de titulaires) « remplacé-e-s » par une utilisation dévoyée de collègues en Services Civiques.*
Le rapport confirme une baisse de dotation CDI de 22,9 ETPT en Bretagne de 2017 à 2019 qui s'est concrétisée par une baisse effective de 16 ETPT étant donné que la DR Bretagne avait anticipé cette baisse de dotation, nous conduisant donc à travailler avec un effectif inférieur à notre autorisation d'emploi de 2015 à 2018 !
La Direction se félicite souvent d'une hausse annuelle quand elle nous parle des effectifs dans cette instance. L'Expert nous alerte sur ce point en nous expliquant qu'il s'agit d'évolutions « en trompe l'œil », consécutive à des embauches massives de CDD de fin d'année.
Pour preuve, L'Expert nous fait part du calcul suivant :
Tout contrats confondus et hors services civiques, l'effectif ETPT de l'établissement Pôle Emploi Bretagne a diminué de 2017 à 2019 de 3.3%, soit l'équivalent moyen d'une agence et demi en Bretagne ! (et ce sans compter la baisse qui était déjà effective de 2015 à 2017)
Grâce aux expertises effectuées qui permettent à l'ensemble des élus de mieux comprendre la complexité des chiffres avancés par la direction, nous avons la preuve d'une baisse de nos effectifs sur la période 2015/2019, baisse aggravée par la précarité accrue du monde du travail et la crise sanitaire, sociale, économique consécutive au COVID… » **LIRE LA SUITE**

Pour celles et ceux qui souhaitent lire le rapport complet du cabinet DEGEST, cliquer sur le lien suivant : **Expertise politique sociale 2019**

6/ Bilan de la campagne de promotion 2020 et information sur la campagne 2021 (1 / 4):

Campagne 2020/2021 :

35% des agent-e-s de droit privé ont été promu-e-s. Sur le total de ces mesures :

- 55% changement d'échelon
- 45 % de prime
- 1% relèvement de traitement

Les mesures se répartissent à :

- 37% pour les employé-e-s,
- 29% pour les technicien-ne-s,
- 23% pour les agent-e-s de maitrise
- et 11% pour les cadres.

78% des agent-e-s promu-e-s sont des femmes, ce qui correspond à la répartition des femmes dans population éligible.

28,34% des agent-e-s relevant de l'article 11.3 de la CCN ont été promu-e-s et 142 changements d'échelon sur la population 11.3 C soit 39% des changements d'échelon de la population totale.

43% relevant du rattrapage salarial-égalité professionnelle ont bénéficié d'une promotion, hors prime.

45% des agent-e-s 20.4 ont été promu-e-s.

33% des personnes reconnues « travailleur Handicapé » ont bénéficié également d'une promotion.

Le budget initial (0.8%) a été totalement utilisé comme chaque année.

6/ Bilan de la campagne de promotion 2020 et information sur la campagne 2021 (2/ 4):

Campagne 2021/2022 – agent-e-s de droit privé :

Cette campagne s'inscrit dans un cadre national, avec des marges de manœuvres régionales ou locales. Elle sera ouverte aux managers du 4 octobre au 10 novembre 2021. Cette année, il y a 2 budgets distincts :

- 1 pour les mesures, équivalent à 0.8% de la masse salariale.
- 1 pour l'attribution de primes individuelles de 0.3 % suite à la signature de l'accord relatif à la négociation annuelle obligatoire du 10 mai 2021.

L'ensemble des mesures et des primes seront attribuées au 1er janvier 2022. Il n'y aura donc pas cette année de budget dégagé. L'enveloppe budgétaire correspond à 1,10% de la masse salariale.

Une focale sur l'évaluation du plan d'action partagé par la remontée des résultats suite à la génération automatique du formulaire de validation du P.A.P à la clôture de la campagne EPA. Les populations à examiner avec attention : les agents 20.4, les agents relevant de l'article 11.3 C de la convention collective, l'égalité professionnelle Homme/Femme et les personnes « travailleur Handicapé ».

Une attention régionale est portée auprès :

- des agent-e-s concourant à l'atteinte des résultats de la performance opérationnelle et sociale,
- des agent-e-s engagé-e-s dans des démarches collaboratives,
- des salaires les + bas.

Cette année une possibilité de cumul « mesure + prime » est possible contrairement aux années précédentes. Le président de séance rappelle qu'il peut recevoir les propositions mais qu'il est le seul à pouvoir les valider en tant que directeur régional.

6/ Bilan de la campagne de promotion 2020 et information sur la campagne 2021 (3 / 4):

Concernant les P.A.P (Plan d'Actions Partagé) :

Pour la direction, le principe du P.A.P est de relancer le processus de développement de carrière.

- Si un-e agent-e n'a pas de promotion dans le cadre du 20.4, il-elle conserve le bénéfice du 20.4 pour la campagne suivante. Un P.A.P lui sera à nouveau proposé par son-sa manager. Il n'y a pas de nombre maximum de P.A.P.

6/ Bilan de la campagne de promotion 2020 et information sur la campagne 2021 (4 / 4):

- Le-la manager est responsable de son enveloppe et est garant des mesures promotionnelles qu'il-elle va accorder à son équipe en lien avec les membres de l'ELD.
- Le-la manager doit gérer son enveloppe avec ses priorités et les priorités de l'établissement, « *ce qui peut être difficile au vu du budget mais il y a une consolidation qui est faite au niveau territorial et qui peut permettre parfois d'autres arbitrages en fonction de l'enveloppe du territoire concerné* ».

Le président de séance précise, dans un 1er temps, que si le P.A.P est réalisé et validé, il y a une promotion. Cependant, il ajoute qu'il y a environ 32% des agent-e-s « 20.4 » non-promu-e-s depuis plus de 3 ans, depuis la nouvelle classification et les nouveaux dispositifs. Il certifie que la direction a « *une attention très particulière* » pour ces agent-e-s et qu' « *un rattrapage progressif* » a été réalisé qu'il y ait eu ou pas de plan d'action partagé.

La direction ajoute qu'elle est en attente de la date d'ouverture, en novembre, pour la campagne concernant les agent-e-s de droit public. Les opérations de carrières auront lieu en fin d'année.

A la question de la CGT concernant la campagne de promotion des agent-e-s de droit public, la direction répond être en attente de la date d'ouverture de cette campagne en novembre prochain. Quant aux opérations de carrières, elles auront lieu en fin d'année.

Analyse de la CGT : Depuis la mise en place de la classification des agent-e-s de droit privé, la CGT n'a cessé de dénoncer l'opacité du système de promotion « privé », opacité confirmée par la présentation faite chaque année par la direction qui une fois de plus s'est contredite lors des échanges. Les agent-e-s qui ont validé leur P.A.P ne peuvent pas être tou-te-s promu-e-s au vu des contraintes de l'enveloppe budgétaire.
L'interrogation perdure quant au nombre d'agent-e-s promouvables toujours en attente de promotion…
La CGT revendique le même mode d'évolution de carrière quel que soit le statut, notamment l'avancement automatique tous les deux ou trois ans en fonction de son indice.

7 / Procédure de reclassement suite à inaptitude d'un agent (consultation) (1 / 2):

L'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le médecin du travail lorsque l'état de santé (physique ou mentale) du-de la salarié-e est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe.

L'avis d'inaptitude oblige l'employeur à rechercher un reclassement pour le salarié.
Les propositions de reclassement de l'employeur doivent obligatoirement prendre en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités restantes du-de la salarié-e à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Avant de proposer au-à la salarié-e un nouveau poste, l'employeur doit recueillir l'avis des représentant-e-s du personnel du CSE. Les élu-e-s doivent ainsi être informé-e-s de l'état de santé du-de la salarié-e, des conclusions écrites fournies par le médecin du travail, et des différentes possibilités de reclassement envisageables en vue de se prononcer sur le reclassement.

7 / Procédure de reclassement suite à inaptitude d'un agent (consultation) (2 / 2):

Les échanges ayant eu lieu lors de cette réunion étant strictement confidentiels, ils ne peuvent être reportés dans ce compte rendu.

Analyse de la CGT : La CGT a toujours rappelé à la direction que l'inaptitude résulte en grande majorité de conditions de travail difficiles, d'organisations du travail qui aggravent la santé mentale et physique des agent-e-s, de climat de tension au travail et de relations au travail dégradées entre agent-e-s et entre agent-e-s/ELD.
Pour la CGT, il est donc impératif de travailler sur l'ensemble de ces champs par la prévention.

Actualités Pôle Emploi (1 / 1)

Avant de suspendre la séance jusqu'au lendemain matin, l'intersyndicale CGT / SNU interroge le président du CSE sur d'éventuelles actualités dont il souhaiterait informer les élu-e-s.
Le président indique que « *mis à part les informations gouvernementales obtenues en début de semaine qui feront l'objet d'une déclinaison … sur la partie accompagnement du public DELD… en attente également d'annonces sur la partie jeunes… une information sur la situation économique reportée au CSE du mois de novembre …sur les autres évènements rien de spécifique ou de particulier qui nécessite de le partager avec les élu-e-s*. ».

La CGT intervient pour rappeler qu'il aurait pu s'exprimer sur l'annonce faite lors du Conseil d'Administration de Pôle Emploi de la semaine précédente ainsi que lors du dernier CSEC concernant la suppression de 500 postes nationalement d'ici la fin 2021 au sein de Pôle Emploi et que dans la perspective du PLF 2022 (Projet de Loi de Finance), la prévision budgétaire associée à ce PLF annonçait la suppression de 1000 postes en 2022.

Pour la CGT, ces éléments sont particulièrement préoccupants dans la période pour faire l'objet d'une information en séance notamment en termes de conséquences pour Pôle Emploi Bretagne.

F. SEVIGNON répond que des annonces ont effectivement été faites dans la presse. Il indique que dans tous ces chiffres « *les + et les moins* », Pôle Emploi « *a bénéficié d'un renfort de 1500 ETP au moment où nous étions dans une situation qui présageait une crise majeure … force est de constater qu'à la veille du mois d'octobre non seulement ce qui était annoncé ne s'est pas réalisé mais qu'en plus la DEFM est en diminution, les offres d'emploi n'ont jamais été à un niveau aussi important dont 48% sont en CDI, le gouvernement nous dit que les moyens (*qui nous ont été donnés dans un contexte qui n'est pas arrivé) *vont être repris* ».
Pour le DR « *on partage ou on ne partage pas, c'est comme ça* » !!!

Il ajoute que parallèlement à cette annonce, le gouvernement met en place l'accompagnement du public en chômage longue durée (Parcours de Remobilisation) qui sera compensée par des effectifs supplémentaires.

A ce moment, le DR fait un cours magistral de mathématiques aux élu-e-s : Pôle Emploi aurait dû rendre 1500 postes, mais le gouvernement donne 1000 postes pour le Parcours de Remobilisation pour toute l'année 2022… Il ne reste donc plus que 500 postes à redonner qui va se réaliser par l'arrêt des contrats à durée déterminée d'ici le 31 décembre 2021 ! CQFD !

Pour le DR il ne s'agit que de mathématiques, l'humain n'a aucune place dans cette démonstration !

17H30 : Suspension du CSE

Reprise du CSE le 1er octobre par les points 8 et 9

En l'absence du directeur régional, la présidence de séance est assurée par la DRAPS.

Actualités Pôle Emploi (1 / 2)

Avant de démarrer le point 8, l'intersyndicale CGT / SNU, demande la parole. Suite à la question posée la veille au président de séance sur d'éventuelles informations à partager avec les élu-e-s et au regard de la réponse apportée, les élu-e-s CGT et SNU ont une déclaration à faire :

Déclaration des élu-e-s CGT, SNU
CSE ordinaire septembre 2021
Séminaires internes Pôle Emploi des 7 et 12 octobre 2021
Pour les départements du Finistère et du Morbihan

Les élu-e-s sont interpelé-e-s par plusieurs agent-e-s au sujet des séminaires départementaux auxquels sont conviés l'ensemble des agents CDDE, psychologues du travail, REP et DAPEs des départements du Finistère et du Morbihan en présentiel, prévus les 7 et 12 octobre prochains.
Des témoignages issus de plusieurs sites bretons concernés nous font part d'une réelle stupéfaction sur l'organisation d'un tel événement, qui génère une grande anxiété concernant le caractère obligatoire d'assister à ces séminaires en présentiel au vu de la situation sanitaire actuelle.
Par ailleurs, de très nombreux agent-e-s s'inquiètent sur l'obligation de présenter un passe sanitaire pour participer au séminaire.

Les élu-e-s rappellent à l'employeur l'article 15 de la loi 2021-1040 du 5 aout 2021 qui indique :
« Par dérogation aux articles L. 2312-8 et L. 2312-14 du code du travail, dans les entreprises et établissements d'au moins cinquante salariés, ***l'employeur informe, sans délai et par tout moyen, le comité social et économique des mesures de contrôle*** *résultant de la mise en œuvre des obligations prévues au 2° du A du II de l'article 1er de la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire et au I de l'article 12 de la présente loi. L'avis du comité social et économique peut intervenir après que l'employeur a mis en œuvre ces mesures,* ***au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur*** *des informations sur lesdites mesures ».*

A ce jour, les élu-e-s constatent que la direction n'a pas informé précisément et sincèrement le CSE Pôle Emploi Bretagne sur les mesures de contrôle du passe sanitaire qu'elle entend mettre en œuvre lors des séminaires internes en particulier pour ceux qu'elle compte organiser dans le Finistère et le Morbihan les 7 et 12 octobre 2021 . En effet, lors de la séance ordinaire du mois d'août 2021 dans le cadre des points 1 et 2 : « point de situation sur la crise sanitaire » et « information sur les mesures de contrôle résultant de l'obligation vaccinale », la direction régionale n'a pas informé les élu-e-s sur le sujet précis des mesures de contrôle du passe sanitaire inhérente à l'organisation de séminaires.

Dans le document fourni, « point d'étape crise sanitaire », pour information aux élu-e-s, il est uniquement fait mention du terme séminaire p3 du document : contexte général à l'élargissement du dispositif du passe sanitaire. Au cours de cette séance, la direction, n'a pas informé les élu-e-s de des séminaires du Finistère et du Morbihan, alors qu'elle en prévoit l'organisation depuis le mois de juin dernier.

Par ailleurs, la CSSCT a été destinataire le 16 septembre 2021, d'un document « message direction DRH » dans lequel il est uniquement indiqué que le passe sanitaire est nécessaire pour les séminaires internes, organisés en dehors des locaux d'exercice de l'activité habituelle.

Les élu-e-s ont été très surpris-e- d'apprendre l'organisation de ces séminaires par les agent-e-s, qui les ont interpelés.

Les élu-e-s demandent que dans l'attente du respect des obligations légales de l'employeur, envers le CSE, rappelées ci-dessus, un moratoire de ces séminaires ait lieu.

Nous demandons au président, d'amener une réponse, sur la demande de moratoire des séminaires connus et prévus à ce jour, en séance, à la suite de cette déclaration.

La direction refuse de répondre à la déclaration et souhaite démarrer le point 8.

Actualités Pôle Emploi (2 / 2)

La CGT s'étonne de l'absence de réponse de la direction car la question est légitime au vu des prérogatives de l'instance.
La CGT rappelle également que lors du dernier CSEC, le Directeur Général adjoint des Ressources Humaines D. CAVILLON, a affirmé que Pôle emploi appliquerait les décisions gouvernementales en termes de droits (foire aux questions du ministère concernant les agents publics et les établissements de la fonction publique dont Pôle emploi fait partie). Dans ce contexte, la DG a indiqué que pour les agent-e-s non soumis-es à l'obligation vaccinale et qui, dans le cadre de leur activité, devraient, à un moment donné, présenter un passe sanitaire, pourraient mobiliser, au regard du droit, leur congés et/ou RTT. Or, à ce jour, de nombreux collègues Breton-ne-s se sont vu-e-s refuser leur demande de congés au motif « séminaire ».
La CGT précise que non seulement, il est du rôle des élu-e-s d'interpeler la direction dans ce genre de situation, mais également que c'est le rôle de la direction d'y apporter une réponse !

La présidente de séance estime que les réponses à la déclaration ont été apportées car les élu-e-s ont interpelé-e-s la DG.
Elle ajoute que la direction se conformera aux décisions applicables à Pôle emploi et précise que des consignes claires ont été données aux managers et que, si besoin, elles leurs seront reprécisées.

La présidente confirme que le passe sanitaire est obligatoire pour les séminaires organisés en extérieur et affirme que les dispositions de contrôle de ce passe ont été expliquées et que les agent-e-s n'ayant de passe sanitaire ne pourront pas accéder aux séminaires. Elle va jusqu'à indiquer que la Bretagne est la région dans laquelle le taux de vaccination est un des plus important en France.

La CGT rappelle à la direction que la vaccination n'empêche ni de transmettre ni d'attraper le Covid. C'est également en ce sens que les agent-e-s ont interpellé les élu-e-s.
La CGT demande à nouveau une réponse claire sur l'acceptation de pause de congés pour les agent-e-s ne souhaitant se rendre aux séminaires (absence de passe, regroupement de 200 voire 300 personnes, …).

Au vu de ces non-réponses de la direction à la question : « *Les congés posés pour les séminaires des 7 et 12 octobre, et les suivants, seront-ils accordés ?* », les élu-e-s CGT et SNU proposent au vote la résolution suivante de demande de CSE-Extraordinaire :

« Étant donné l'information remontée de différents départements bretons par de nombreux agents de sites convoqués à des séminaires internes, étant donné les dispositions prévues à l'article 15 de la loi 1040 du 05 aout 2021, les élus CGT et SNU du CSE demandent l'organisation d'un CSE extraordinaire.
Le point à traiter est le suivant : Présentation des mesures de contrôle du passe sanitaire inhérentes à l'organisation de séminaires internes à Pôle emploi Bretagne. »

Résultat des votes :
***POUR** : 12 voix (**CGT** / SNU)*
CONTRE : 3 voix (CGC)
Abstention : 6 voix (CFD / FO)
NPPV : 0 voix

La résolution est adoptée à la majorité des voix exprimées.

Le CSE extraordinaire sera convoqué le 6 octobre 2021.

8/ Fonctionnement du CSE (1 / 8) :
8 a / Présentation et vote du calendrier des inspections du 4ème trimestre (1 / 2) :

	Territoire	Agence visitée et dates	Représentant-e de proximité
22	Mer et Vallées	**GUINGAMP** : 11, 19 et 20 octobre	SNU : Aline MILITZER
	Baie d'Armor	**DT et CRE** : 05 et 06 octobre **LAMBALLE** : 19 et 20 octobre **St BRIEUC Ouest** : 9 et 10 octobre **St BRIEUC Sud** : 23 et 24 octobre	SNU : Salim BENALIA
		LOUDEAC : 12 octobre **LANNION** : 9 novembre **GUINGAMP** : 7 décembre	**CGT** : **Elise BUGEAUD**
29	Cornouailles	**QUIMPER Nord** : 15 octobre	CFDT : Benoît TALLEC
		DOUARNENEZ : 8 et 10 novembre	SNU : Emmanuel BIHAN-POUDEC
	Terre et Iroise	**Brest Marine** : 1er et 2 décembre	SNU : Claudie CALVEZ
		Brest Europe : 24/11 matin, 30/11, 1/12, 2/12 matin	SNU : Anne TEIFRETO
35	Haute Bretagne	**COMBOURG** : 2 et 3 novembre **SAINT-MALO** : 15 et 17 novembre **REDON** : 14 et 15 décembre	SNU : Véronique GATTONI
	Rennes Communauté	**RENNES EST** : 9 novembre **RENNES OUEST** : 16 novembre **RENNES Centre** : 23 novembre	**CGT** : **Marie-Paule TUAUX**
56	Littoral Ouest	**LORIENT Marine** : 19 octobre **AURAY :** 28 octobre **LORIENT VILLE** : 16 novembre	CFDT : Laurence PAUL
		LORIENT VILLE : 7 décembre	SNU : Pascale CATTANEO

8/ Fonctionnement du CSE (2 / 8):
8 a / Présentation et vote du calendrier des inspections du 4ème trimestre (2 / 2) :

Le calendrier est soumis 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 : Encore une fois la CFE-CGC a voté contre le calendrier des inspections mais cette fois s'est abstenue d'expliquer son vote ! Craindrait-elle que ses incohérences soient une nouvelle fois pointées du doigt ?
La CFE-CGC ne s'offusque pas que des séminaires rassemblant plus de 300 agent-e-s dans un même lieu en présentiel soient organisés par la direction. La CFE-CGC se félicite et félicite la direction de la reprise des réunions collectives sur site ainsi que des formations à l'attention des agent-e-s en présentiel. Par contre, aller à la rencontre des salarié-e-s sur leur lieu de travail pour recueillir leurs éventuelles réclamations et expressions ne serait toujours pas compatible avec la situation sanitaire !!! Les agent-e-s jugeront par eux-mêmes…

8/ Fonctionnement du CSE (3 / 8):
8 b / Résolution ASC (1 / 3) :

- **Résolution concernant les avis d'imposition :**

Résolution présentée par le bureau

RESOLUTION relative aux déclarations des revenus pour 2022
Réunion CSE ordinaire du 30 septembre 2021

Afin de pouvoir définir les budgets et le montant des dotations, les agent.e.s devront impérativement déposer leur avis d'imposition sur le site du CSE, en format PDF du 7/10/2021 au 31/12/2021, minuit.

Sans le document d'avis d'imposition, le palier maximum sera appliqué à compter du 1/01/2022.

L'information sera relayée sur le site du CSE.

Cette règle s'applique aux agents présents du 7/10/2021 au 31/12/2021.

Une tolérance pourra être acceptée uniquement pour les agent.e.s absents (arrêt maladie, congé parental, maternité) sur toute la période de déclaration (du 7/10/2021 au 31/12/2021)

Le site du CSE est accessible à partir de toute connexion internet, y compris l'intranet Pôle Emploi.

Résolution présentée par la CGT

RESOLUTION relative aux déclarations des revenus pour 2022
Réunion CSE ordinaire du 30 septembre 2021

Afin de pouvoir définir les budgets et le montant des dotations, les agent.e.s doivent transmettre leur avis d'imposition sur le site du CSE en format PDF.

Le CSE informera les agent-e-s de cette obligation ainsi que de la date butoir (31/01/2022) de transmission de ce document. Cette information sera faite a minima à quatre reprises.

Une tolérance sera acceptée notamment pour les agent.e.s absent.e.s.

Dans le cas où l'agent-e n'aurait pas transmis ce document, le CSE le-la contactera par tous les moyens à sa disposition avant toute validation de commande de dotation afin d'obtenir ce document.

Sans réponse de l'agent-e dans les 15 jours, le CSE se verra dans l'obligation de lui appliquer le palier maximum.

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

Résultat des votes :

Résolution présentée par le bureau	Résolution présentée par la CGT
POUR : 15 voix (CFDT/ CFE-CGC/ SNU) CONTRE : 6 voix (**CGT** / FO) Abstention : 0 voix NPPV : 0 voix	POUR : 6 voix (**CGT** / FO) **CONTRE** : 15 voix (CFDT/ CFE-CGC/ SNU) Abstention : 0 voix NPPV : à voix

La résolution présentée par le bureau du CSE est adoptée à la majorité des voix.

Analyse de la CGT : la CGT rappelle qu'elle a dû intervenir en début d'année car plusieurs agent-e-s avaient oublié de transmettre leurs avis d'imposition et s'étaient vu-e-s appliquer le palier 8. La CGT comprend que la transmission de ce document est obligatoire pour définir le palier applicable à l'agent-e. De même, elle comprend que le budget annuel des ASC est défini en fonction du nombre d'agent-e-s dans chaque palier. Cependant, pour la CGT, il appartient au bureau du CSE de communiquer correctement auprès des agent-e-s sur les modalités pour bénéficier de leur dotations et qu'il appartient également au bureau du CSE de distribuer les dotations aux agent-e-s qui en font la demande. Pour la CGT, au regard du nombre d'agent-e-s qui oublient chaque année de transmettre leur avis d'imposition environ 100 agent-e-s, une organisation doit être mise en place pour permettre l'attribution du bon palier à chacun-e.

8/ Fonctionnement du CSE (4 / 8):
8 b / Résolution ASC (2 / 3) :

- **Résolution concernant le report des dotations 2021 :**

Résolution présentée par le bureau

Résolution Report des dotations Agents et Enfants 2021 sur 2022 et clôture des prestations 2021 / CSE du 30/09/2021

Les élu.e.s décident de proposer aux agent.e.s qui le souhaitent de reporter leurs dotations Agents et Enfants non utilisées en 2021 sur l'année 2022. La demande devra être effectuée au plus tard le 31/12/2021. Compte tenu des restrictions sanitaires actuelles, les dotations Billetterie et Remboursement Location Vacances (activités rouges et blanches 2021) non utilisées en 2021 pourront elles aussi être reportées en 2022.

Les agent.e.s auront également jusqu'au 31/12/2021 pour effectuer leur demande de remboursement, ou leur commande de chèques vacances/culture. Le budget 2021 sera clos à la date du 31/12/2021.

Résolution présentée par la CGT :

Report des dotations Agents et Enfants 2021 et clôture des prestations 2021
CSE ordinaire du 30/09/2021

Les élu-e-s décident de proposer aux agent-e-s qui le souhaitent de reporter leurs dotations Agent-e-s et Enfants non utilisées en 2021 sur l'année 2022.

La demande devra être effectuée au plus tard le 31/12/2021.

Compte tenu des restrictions sanitaires actuelles, les dotations Billetterie et Remboursement Location Vacances (activités rouges et blanches 2021) non utilisées en 2021 pourront elles aussi être reportées en 2022.

Les agent-e-s auront également jusqu'au 31/12/2021 pour effectuer leur demande de remboursement, ou leur commande de chèques vacances/culture. Le budget 2021 sera clos à la date du 31/12/2021.

Ces reports de dotations resteront inscrits au budget 2021.

La résolution présentée par le bureau du CSE est adoptée à la majorité des voix.

Analyse de la CGT : la CGT sera vigilante au respect de l'inscription de ces reports au budget 2021 afin que les sommes correspondant à ces reports soient bien redistribuées aux agent-e-s présent-e-s en 2021.

8/ Fonctionnement du CSE (5 / 8):
8 b / Résolution ASC (3 / 3) :

- **Résolution concernant le report des voyages 2021**

Résolution Report des voyages prévus en 2021
votée en CSE le 30/09/2021

« Pour les voyages annulés en 2021 et reportés en 2022, les agents pourront maintenir leur inscription, s'ils le souhaitent. Ils garderont ainsi le bénéfice du tirage au sort sur cette destination. Si ils renoncent à cette destination, ils perdent le bénéfice du tirage au sort. »

Résultat des votes :
***POUR** : 15 voix (CFDT / CFE-CGC / SNU)*
CONTRE : 0 voix
*Abstention : 6 voix (**CGT** / FO)*
NPPV : 0 voix

La résolution présentée par le bureau du CSE est adoptée à la majorité des voix.

Explication de vote de la CGT : la CGT a appris lors de la réunion intersyndicale préparatoire de ces reports. Les élu-e-s apprennent également que les agent-e-s ont déjà été remboursé-e-s par le CSE.
La CGT rappelle que le Comité Social et Economique est une personne morale dont le lieu de décision est uniquement circonscrit à la réunion plénière et dont l'action est le résultat de décisions collectives prises a minima à la majorité des voix lors d'un vote en instance. Par ailleurs, le rôle du bureau, désigné par les élu-e-s lors d'un vote, est de veiller à la mise en œuvre des décisions prises au cours de l'instance CSE et à représenter le CSE auprès des interlocuteurs extérieurs à l'entreprise.
A ce titre, la CGT estime que les informations données en réunion préparatoire auraient dû faire l'objet d'échanges en instance et être soumise au vote de l'instance.

8/ Fonctionnement du CSE (6 / 8):
8 c / Autres résolutions (1 / 1) :

Résolution « Présentation pour l'adoption d'un nouveau projet de RI lors d'un CSE extraordinaire Pôle Emploi Bretagne » pour le CSE de septembre 2021

Le CSE a soumis le 24 juin 2021 la résolution suivante :
«*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.* »

Cette résolution a été valablement adoptée à la majorité des voix exprimées.

A partir :
- des conseils de l'avocat du cabinet LBBa, sollicité suite à la résolution du 24 juin 2021,
- des observations du président de l'instance,
- d'éléments contenus dans le RI proposé au CSE du mois d'août 2021.

Les élu-e-s CGT, FO, SNU soumettent au vote de l'instance la résolution suivante :

« En application de l'article 2.4.1 de l'accord du 5 avril 2019 sur le renouveau des instances de représentation du personnel à Pôle Emploi, la majorité des élu-e-s titulaires du CSE Pôle Emploi Bretagne demandent la convocation d'une réunion extraordinaire du CSE dont l'ordre du jour sera le suivant : « *Adoption du règlement intérieur dans sa version modifiée* ». Le projet de Règlement Intérieur modifié sera adressé à la Direction Régionale et à l'ensemble des élu-e-s préalablement à la réunion sollicitée.»

Cette résolution est soumise au vote de l'instance

Résultats des votes :
POUR : 14 voix (**CGT** / FO / SNU)
CONTRE : 7 voix (CFDT / CFE-CGC)
Abstention : 0 voix
NPPV : 0 voix

La résolution est adoptée à la majorité des voix exprimées.

8/ Fonctionnement du CSE (7 / 8):
8 d / Dossiers secours (1 / 2):

Un seul dossier secours est soumis au vote de l'instance. La demande de l'agent-e est de 1500 euros.

Résultats des votes :
POUR : 4 voix (**CGT**)
CONTRE : 15 voix (CFDT / CFE-CGC / SNU)
Abstention : 2 voix (FO)
NPPV : 0 voix

La demande de l'agent est rejetée à la majorité des voix exprimée.

8/ Fonctionnement du CSE (8 / 8):
8 d / Dossiers secours (2 / 2):

La CGT présente trois contre-propositions : 1000 euros, 500 euros et enfin 300 euros.
Les trois contre-propositions sont soumises tour à tour au vote de l'instance.

Résultats des votes :
POUR : 4 voix (**CGT**)
CONTRE : 15 voix (CFDT / CFE-CGC / SNU)
Abstention : 2 voix (FO)
NPPV : 0 voix

Les trois contre-propositions de la CGT sont rejetées à la majorité des voix exprimées.

CFDT : pour la délégation CFDT, il n'y a pas d'accident de la vie.
SNU : pour la délégation SNU, compte tenu des éléments au dossier, il n'y a pas d'accident de la vie dans la définition de ce qu'elle comprend des règles URSSAF et dans la définition de ce que le CSE applique depuis le début. Ce n'est pas une question de montant mais bien de définition de ce qu'est un accident de la vie.
CFE-CGC : la délégation s'est positionnée sur la forme et non sur le fond, ce n'est pas une question de montant mais sur la définition d'accident de la vie.

Analyse de la CGT : la CGT rappelle que l'URSSAF ne donne aucune définition de ce qu'est un « accident de la vie ». Les interprétations diffèrent entre les élu-e-s. La CGT a une définition de l'accident de la vie qui est que toute situation engendrant des frais inhabituels à celles du quotidien peuvent être considérées comme un accident de la vie : séparation, divorce, panne de voiture, panne d'électro-ménager, frais de santé importants non pris en charge (dentaires, optiques, …) etc…
Par ailleurs la CGT estime qu'une discussion doit avoir lieu dans le cadre de la mise en place de la future Commission ASC sur le sujet pour permettre l'utilisation du budget annuel alloué aux dossiers secours.
Pour la CGT, il faut arrêter de brandir la crainte d'un redressement URSSAF en permanence pour justifier les refus d'octroi de l'aide financière « secours ».

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

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

Fin de CSE

Prochain CSE ordinaire jeudi 28 octobre 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