Pôle emploi Bretagne

la cgt

COMBATIF SOLIDAIRE ENGAGÉ

JEUDI 28 OCTOBRE 2021

CE DP CHSCT CSE | Comité Social et Économique

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

Ordre du jour

Comité Social et Economique ordinaire Pôle emploi Bretagne

Ordre du jour du Jeudi 28 Octobre 2021

Le Comité Social et Economique se réunira le Jeudi 28 octobre 2021 de 9H30 à 17H30 – [redacted]

L'ordre du jour sera le suivant :

1. Approbation des procès-verbaux du 27 mai 2021, 31 mai 2021 et 24 juin 2021
2. Information en vue d'une consultation sur les modalités de généralisation du parcours de remobilisation
3. Information sur la généralisation de la signature électronique
4. Point de situation sur la crise sanitaire
5. Point d'actualité sur la conjoncture économique de la région Bretagne
6. Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 16 septembre 2021
7. Fonctionnement du CSE :
   a. Actualisation du calendrier des inspections RP du 4ème trimestre 2021
   b. Résolutions ASC
   c. Autres résolutions
   d. Dossiers secours
8. Réclamation RP non résolues au niveau des territoires*

Préambule

Le CSE démarre par une minute de silence en souvenir de Valérie BOISSEL, agente de Pôle Emploi depuis 1995 et travaillant à l'agence de FOUGERES, décédée très récemment.

1er CSE réalisé sous TEAMS.
Après quelques ajustements techniques de son notamment, l'instance a fait l'objet de deux annonces de démissions parmi les élu-e-s SNU :

- Ayele Elma ATAYI démissionne de son poste d'élue titulaire et sera donc remplacée par son suppléant Anthony SOULET, élu SNU.
- Par ailleurs, R.COSQUER démissionne de son poste de secrétaire adjoint du CSE.

Déclaration préalable de la CGT Pôle Emploi Bretagne

La CGT Pôle emploi tient à affirmer sa solidarité et son soutien avec les agent-e-s de l'UNEDIC en grève le jeudi 21 octobre **contre le projet d'externalisation de 180 salarié-e-s** en charge de l'organisation opérationnelle de l'**Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés (AGS).**

Créée en 1973 à l'aune du premier choc pétrolier, par l'ancêtre du Medef, l'AGS a pour rôle de se substituer à l'entreprise liquidée quand celle-ci ne dispose pas des fonds nécessaires pour payer les salaires. **En 2020, l'AGS a versé environ 1,2 milliard d'euros en salaire à près de 100 000 salarié-e-s.**

La CGT demande depuis plusieurs années que l'AGS, uniquement pilotée par le patronat, devienne un organisme paritaire. Or, ce n'est pas la philosophie du Gouvernement qui s'attèle à démanteler toute forme de démocratie sociale, dans la droite ligne de l'étatisation rampante de la Sécurité sociale.

Ce Jeudi 21 octobre, le Bureau de l'UNEDIC a appelé son Conseil d'Administration à se prononcer sur ce plan d'externalisation lors de sa prochaine réunion le 23 novembre prochain. Ce projet, s'il voyait le jour, restreindrait le champ d'intervention de l'UNEDIC essentiellement au Régime d'Assurance Chômage.

Lire la suite …

1 / Approbation des procès-verbaux des 27 mai, 31 mai et 24 juin :

En préambule du vote de l'instance, la direction rappelle que le CSE du 27 mai s'est déroulé sur deux jours et s'est poursuivi le 31 mai.

La secrétaire de l'instance confirme que les procès-verbaux de ces deux réunions ont donc été regroupés.

Résultat des votes : les deux procès-verbaux ont été approuvés à l'unanimité des voix exprimées.

2 / Information en vue d'une consultation sur les modalités de généralisation du parcours de remobilisation (1 / 6) :

Déclaration de la CGT PE BZH concernant le parcours de remobilisation

GÉNÉRALISATION DU PARCOURS DE REMOBILISATION

En juin dernier, la direction a présenté aux élu-e-s CSE la phase test du « Parcours de remobilisation » devant se dérouler de mi-septembre à fin décembre 2021 sur 12 agences dans 9 régions dont une en Bretagne (Carhaix).

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

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

Lire la suite …

2 / Information en vue d'une consultation sur les modalités de généralisation du parcours de remobilisation (2 / 6) :

La direction démarre le point en présentant l'objet de la consultation : les modalités de la généralisation du parcours de remobilisation. Cette consultation aura lieu lors du CSE du mois de novembre.
Une information sur la mise en œuvre de la prestation additionnelle « santé » sera donnée également en novembre.

Le parcours de remobilisation s'inscrit dans le plan d'action de lutte contre le chômage de très longue durée à l'attention de « *ceux qui en ont le plus besoin* », à savoir les chômeur-euse-s de longue durée.

Présentation du plan spécifique DELD :

Le plan spécifique pour les DELD concerne deux publics distincts :

- Les DELD de + 12 mois sans activité dans les 15 (ACO 3) : fin juillet 2021 les DE concerné-e-s représentaient 1 557 000 DE inscrit-e-s (+12% depuis décembre 2019)
- Les DELD de + 24 mois sans activité dans les 27 : représentant environ 800 000 DE parmi les DELD.

Ce plan comporte 6 volets :

- Un plan de contact de tou-te-s les DELD d'ici fin décembre 2021 « *afin de leur proposer les services correspondant à leurs besoins et les orienter vers les nouvelles mesures du plan* »
- Un renforcement de l'accès aux formations avec un budget dédié pour les mises en situation de travail telles que les POEI ou AFPR et les formations qualifiantes.
- La remobilisation de DETLD via le parcours de remobilisation
- La prestation « parcours emploi santé » (destinée aux demandeur-euse-s d'emploi rencontrant des problèmes de santé) constituée d'un diagnostic et d'un accompagnement psychosocial de 6 mois maximum.
- Les ateliers CNAV à destination des demandeur-euse-s d'emploi proches de la retraite, « *notamment pour inciter au retour à l'emploi* » (sic !)
- Le challenge national pour les DELD *pour « identifier des initiatives locales en faveur des DELD à fort potentiel » et « mettre en place des partenariats avec les collectivités, les associations et les entreprises »*

2 / Information en vue d'une consultation sur les modalités de généralisation du parcours de remobilisation (3 / 6) :

Analyse de la CGT sur le plan DELD

Pour la CGT il s'agit d'un énième plan envers le public DELD qui n'a d'autres objectifs que de répondre aux injonctions du gouvernement qui impose un plan d'action à l'attention des publics subissant le chômage de longue durée sans accorder de moyens supplémentaire à Pôle Emploi.
Ce plan est une contrainte pour les agent-e-s avec une injonction à prescrire (Formation et Prestations) et une manière de faire baisser statistiquement les chiffres du chômage au détriment des besoins des usager-ère-s.
Pour la CGT Pôle Emploi Bretagne :

- la prestation "Parcours emploi santé", confié à un prestataire privé, est un véritable danger qui n'a rien à voir avec un véritable accompagnement social individualisé tel qu'il existait le passé ! La santé appartient aux travailleur-euse-s et seuls la médecine du travail et de prévention ou les services publics habilités doivent pouvoir intervenir sur ce champ.
- Quant à la Presta avec la CNAV : la CGT s'interroge sur son objectif, le rôle réel de la CNAV à intervenir dans ce cadre. Surtout que la contre-réforme des Retraites, même repoussée, est toujours dans l'air du temps !

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

2 / Information en vue d'une consultation sur les modalités de généralisation du parcours de remobilisation (4 / 6) :

Présentation du parcours de remobilisation :

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

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

2 / Information en vue d'une consultation sur les modalités de généralisation du parcours de remobilisation (5/ 6) :

- **Etapes et parcours** : le parcours de remobilisation va démarrer par un Pack de Remobilisation d'une ½ journée avec des séquences collectives et un entretien individuel en fin de matinée.

L'ORE et le diagnostic sont mis à jour.
A l'issu de ce Pack de Remobilisation, lors de l'entretien individuel de fin de matinée, un plan d'actions intensif, avec des actions précises planifiées (actions de formation, développement de compétences…), sera mis en place avec chaque DE pour permettre le retour à l'emploi.

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

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

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

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

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

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

2 / Information en vue d'une consultation sur les modalités de généralisation du parcours de remobilisation (6 / 6) :

La généralisation démarrera en janvier 2022 de manière progressive :

- Déploiement sur 158 agences supplémentaires soit 20% des agences nationales (en Bretagne : Saint-Brieuc Ouest, Guingamp, Quimper Sud, Vitré, rennes nord, Auray et Ploërmel).
- A partir d'avril 2022 : généralisation à toutes les agences soit 851 agences au total.

La direction précise qu'aucun bilan des 12 agences testant depuis septembre le parcours de remobilisation ne sera présenté en CSE, le retour des conseiller-ère-s et des usager-ère-s ayant participé aux tests étant tous « *positifs* ».

Analyse globale du point

La CGT a demandé que la consultation des élu-e-s ait lieu en janvier prochain après la phase test des 12 premières agences et qu'un bilan de cette phase soit présenté en instance…. Refus de la direction.
Les élu-e-s ont demandé à être destinataire des verbatim des agent-e-s et des usager-ère-s afin de pouvoir faire des préconisations … Refus de la direction
La prestation « santé » sera présentée le même jour que la consultation et la prestation CNAV ne sera apparemment pas présentée ! En clair …

3/ Information sur la généralisation de la signature électronique (1 / 2) :

Ce point n'a pas été présenté au CSEC du 21 octobre comme indiqué sur ce document.

Ce CSEC est suspendu et reprendra le 10 novembre.

La CGT demande que ce point soit reporté au CSE ordinaire de novembre, afin de respecter l'usage de la primauté dans l'ordre du processus d'information au CSEC.

La direction indique qu'en termes de simple information l'ordre CSEC/CSE importe peu, et que l'ordre du jour est « contrôlé » par la DG et le même est imposé dans d'autres régions.

Analyse de la CGT : Ce discours est contradictoire avec celui précédemment tenu par la direction générale en CSEC qui assure que la primauté de l'information des projets nationaux revient à l'instance nationale.

3/ Information sur la généralisation de la signature électronique (2 / 2) :

La direction présente l'outil de signature électronique qui prévoit d'intégrer l'ensemble des documents RH pour lesquels une signature s'avère nécessaire. L'ensemble des documents RH sont concernés à terme. Tou-te-s les agent-e-s Pôle emploi seront amené-e-s à signer un document, et les futur-e-s agent-e-s pourront signer leur contrat de travail électroniquement.

Calendrier de déploiement du projet : La possibilité de signer électroniquement les documents sera mise en œuvre selon 3 phases :

- 2021 - Double signature : contrats et avenants
- T2 2022 – simple signature : attestation, courrier, décision…
- T3 2022 – multi signature : convention et autres documents

Les mesures d'accompagnement prévues sont :

- La désignation d'un référent régional en charge du déploiement
- Une phase d'appropriation en amont
- Une Web conférence de lancement
- Des briefs hebdomadaires avec les référents
- La mise en place d'un circuit « SNOW » dédié à la résolution des problèmes techniques
- La mise à disposition d'un guide utilisateur détaillé pour les gestionnaires RH
- La mise à disposition de « Fiche mémo » pour les signataires
- Une communication nationale à l'ensemble des agents par intranet

Les dossiers papiers préexistants continuent à être archivés. Les nouveaux pourront être imprimés sur demande.

La direction ne donnera aucune autre information aux élu-e-s concernant la liste des documents concernés par la signature électronique, le stockage des documents (certification ISO et c'est tout !), quelle information concernant la phase 2 et 3 de la généralisation, quelles mesures en cas de dysfonctionnement du serveur, sur quels aspects les avis négatifs portaient ?

Analyse de la CGT : Entre, savoir quels documents exactement cette « transformation » qui n'est est pas une concerne, les phases 2 et 3 à venir (mais on ne sait pas trop sur quel objet ou sujet), et si on sera au minimum informé de modalités de leur mise en place ; les anomalies techniques résolues sans qu'on puisse nous dire comment ou même les quantifier **:** ce dossier est flou flou flou … Gageons qu'une présentation préalable de cette généralisation au CSEC en présence des chefs de projets nationaux aurait pu nous apporter plus de précisions et donc un peu plus de dialogue social constructif.
Au vu du peu d'information obtenue sur ce dossier, la CGT invite l'ensemble des agent-e-s en tant que futur-e-s usager-ère-s à remonter les informations (et dysfonctionnements…) aux élu-e-s CSE.

4 / Point de situation sur la crise sanitaire (1 / 4) :

La direction démarre le point par une information concernant les cas de Covid avérés et les cas contact tracing :

- du 1er au 20 octobre : 0 cas COVID et 0 cas contacts issus du « contact tracing » ont été enregistrés à Pôle Emploi Bretagne.
- Le cumul des cas depuis début 2021 est de 65 cas de COVID avérés et 8 cas contacts.

La direction poursuit par la présentation du nouveau protocole sanitaire national concernant notamment trois grands changements :

- L'obligation vaccinale pour les psychologues du travail
- L'évolution du traitement des personnes reconnues vulnérables
- Les contre-indications vaccinales

4 / Point de situation sur la crise sanitaire (2 / 4) :

Concernant l'obligation vaccinale des psychologues du travail :

La vaccination obligatoire pour nos psychologues du travail est confirmée.

Cette obligation est prévue à l'article 12, I, 3°, a) de la loi 2021-1040 qui 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* »

Une période transitoire est prévue pour répondre à l'obligation vaccinale :

- Depuis le 27 septembre et jusqu'au 3 octobre 2021 inclus, les agent-e-s concerné-e-s pouvaient présenter le résultat négatif d'un test virologique datant de moins de 72 heures (examen de dépistage RT-PCR, test antigénique ou autotest réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé) s'il-elle-s ne sont pas vacciné-e-s,
- Entre le 4 octobre et le 15 octobre 2021 inclus, lorsque l'agent-e a effectué une première dose de vaccin, il-elle pouvait continuer à exercer son activité à condition de présenter le résultat négatif d'un test virologique datant de moins de 72 heures
- A compter du 16 octobre 2021, il-elle-s **doivent** présenter le justificatif du schéma vaccinal **complet.**

En Bretagne, 6 agent-e-s (12% de l'effectif des psychos) ne sont pas en conformité avec l'obligation de vaccination au 15 octobre, et non présent-e-s à l'effectif (en congés, arrêt médical ou en suspension de contrat) La DR indique effectuer un suivi pour le retour de ces collèges.

Questions de la CGT :

- La CGT indique que 2 psychologues ne sont plus sous contrat de travail à Pôle Emploi Bretagne (en + du 8ème de l'effectif en irrégularité précédemment cité par la direction donc)
  La CGT demande à connaitre les motifs de rupture de contrat de ces 2 collègues

Réponse de la direction : Ce sont les agent-e-s qui ont sollicité leur départ pour des raisons qui leur appartiennent et donc qui ne concernent ni la DR ni les élu-e-s. La relation de cause à effet avec l'obligation sanitaire n'est pas établie (sic !!!)

- La CGT demande à la DR quelles sont les mesures de remplacement d'urgence des psychologues absent-e-s prises par la direction ?

Réponse de la direction : Afin de remplacer le contrat effectivement rompu, un appel à candidature est en cours. Pas de remplacement pour l'instant pour le-la deuxième collègue dont la rupture de contrat n'est pas finalisée.

Analyse de la CGT : Pas plus d'explications et aucune anticipation donc. La CGT invite les agent-e-s concerné-e-s par une absence de psychologue du travail sur leur site à remplir des fiches de signalements mentionnant leurs difficultés au travail et à en envoyer une copie aux élu-e-s CSE.

4 / Point de situation sur la crise sanitaire (3 / 4) :

Concernant l'évolution du traitement des personnes vulnérables à compter du 27/09/21 :

Depuis le 27 septembre, les personnes vulnérables bénéficient d'un «télétravail favorisé» (?!). Elles peuvent travailler sur site avec des mesures de protection renforcées, **sauf :**

- Si elles sont atteintes d'une immunodépression sévère (personne transplantée, dialysée, atteinte d'un cancer, ou suivant un traitement sous immunosuppresseurs)
- Si elles justifient d'un critère de vulnérabilité à la COVID-19 (hors cas des immunodépressions sévères) et de la présentation d'un certificat médical de contre-indication à la vaccination.

Dans ces 2 situations, elles seront placées en absence autorisée payée si elles ne peuvent pas télétravailler.

Un nouveau certificat d'isolement est nécessaire afin de prolonger le placement intégral en télétravail ou en absence autorisée payée (un certificat éventuellement établi jusqu'alors est obsolète). Ce certificat doit être établi sur le document officiel de certificat médical (en annexe de la dernière version RH) à faire remplir par son médecin traitant.

La CGT a interpellé la direction concernant le retour sur site obligatoire « pour raisons de service » de certain-e-s collègues vulnérables disposant pourtant de contre-indications médicales. La CGT a demandé à la direction de préciser les activités contraintes qui les obligent à revenir sur site.

Réponse de la direction : la direction s'appuie sur le nouveau protocole sanitaire national pour faire une distinction entre la contre-indication médicale avérée, qui interdit le retour sur site aux autres cas et les agent-e-s souffrant d'une pathologie ne rentrant pas dans la nouvelle liste de vulnérabilité. Pour ces dernier-ère-s, le télétravail est favorisé mais non obligatoire et soumis aux nécessités de service**,** même si la DRH indique rester à l'écoute des situations particulières, qu'elle traitera au cas par cas.

Le président de séance intervient pour ironiser sur certaines contre-indications médicales rédiger par certain-e-s médecins du travail » : il précise faire la différence entre les préconisations médicales de type « statut RQTH » et les autres (!?!). Il précise que : « *les préconisations médicales sont trop nombreuses à notre goût* », et que la direction reçoit beaucoup de demandes « *atypiques et exotiques* » pour lesquelles elle indique devoir rappeler les médecins. Pour lui, « *les médecins du travail dépassent parfois leurs prérogatives* ».
Il enchaine ensuite sur une diatribe concernant les risques de contamination entre collègues. Pour lui, les activités de Pôle Emploi ne sont pas à mettre en cause dans les cas de contamination des agent-e-s. Par contre, les moments de convivialité constatés en agences, qu'il juge « *malvenus* », sont pour lui le seul cas de contamination pendant lequel les agent-e-s ne respectent pas les gestes barrières et qui favorisent la propagation du virus ! Il demande ensuite aux élu-e-s d'en faire écho en agence.

Analyse de la CGT : la prétention affichée de la DR aux compétences médicales qu'elle n'a pas, à savoir se permettre de juger d'une préconisation médicale pour la qualifier « d'exotique » ou « d'atypique » est hallucinante. N'en déplaise à la direction, la séparation des pouvoirs et des rôles en France ne permettent pas à un employeur de juger du bien-fondé d'une préconisation médicale et de pouvoir trier les bons avis et les bons médecins selon son bon vouloir (ce qui est la marque, soit dit en passant, d'un fonctionnement de régime dictatorial).
Forte du droit constitutionnel de la santé pour tou-te-s, la CGT défendra l'ensemble des collègues concerné-e-s qui la solliciteront sur ce sujet et interpellera autant de fois que nécessaire la direction sur son obligation de protection de ses salarié-e-s définie clairement par le code du travail et sa jurisprudence.
Quant à l'avis de la direction sur les moments de convivialité: la CGT rappelle que c'est elle direction qui n'a pas peur d'envoyer au contact physique des usager-ère-s les agent-e-s y compris celles et ceux en contrats précaires et/ou reconnu-e-s vulnérables ! Que la direction commence par montrer l'exemple du port du masque et du respect des gestes barrières lors de ses séminaires et autre réunion massive d'agent-e-s dans un même endroit !

4 / Point de situation sur la crise sanitaire (4 / 4) :

Déclaration de la CGT PE BZH concernant la situation sanitaire

SITUATION DE LA CRISE SANITAIRE

Le dernier communiqué de presse de l'ARS Bretagne en date du 22 octobre 2021 indique que la Bretagne enregistre 1 281 cas Covid positifs supplémentaires depuis le 15 octobre.

Le taux d'incidence s'élève désormais à 33,7 cas pour 100 000 habitants (+2,5 points) avec un taux de positivité de 1,3 %.

Les indicateurs sanitaires continuent d'augmenter depuis plusieurs jours consécutifs. Dans ce contexte, l'ARS préconise « *qu'avec l'arrivée de l'hiver (saison plus favorable à la diffusion du virus) l'importance de maintenir le respect des gestes barrières* ».

Malgré une couverture vaccinale de plus de 82%, la Bretagne compte actuellement 39 clusters en cours d'investigation par l'ARS Bretagne :

- 6 dans les Côtes d'Armor dont 1 en milieu professionnel
- 7 dans le Finistère
- 18 en Ille-et-Vilaine
- 8 dans le Morbihan

Lire la suite ...

5 / Point d'actualité sur la conjoncture économique de la région Bretagne (1 / 4) :

Les documents préparatoires de ce CSE portent sur les chiffres de la demande d'emploi du second trimestre. Cependant, les chiffres du troisième trimestre étant sortis la veille du CSE, la direction les a également pris en compte dans sa présentation.

Au second trimestre, le nombre de demandeur-euse-s d'emploi inscrit-e-s en catégorie A, B et C s'élève en moyenne à 266 590 DE. Ce nombre baisse de 0,7 % sur le trimestre précédent (soit -1860 DE) et de 4,6% sur l'année.
La tendance est identique au national mais dans une proportion plus faible, la diminution se faisant plus rapidement en Bretagne.
La tendance du 3ème trimestre est également identique avec une baisse encore plus forte de 7,6% (soit 27000 DE sur le trimestre).

Approche par catégorie : Le nombre de DE par catégorie au second trimestre se réparti de la façon suivante :

Catégorie	Nombre de DE		Evolution sur le trimestre (en %)		Evolution sur l'année (en %)	
	Bretagne	France (en milliers)	Bretagne	France	Bretagne	France
A	144 930	3 510,5	- 2,1	- 1,4	- 21,4	- 15,3
B	38 780	742,7	**+ 4,6**	**+ 4,00**	**+ 12,2**	**+ 13,6**
C	82 880	1 435,5	- 0,6	- 0,5	**+ 36,7**	**+ 41,2**
A B C	266 590	5 688,7	- 0,7	- 0,5	- 4,6	- 2,1

La baisse de la catégorie A explique la baisse globale de la catégorie A, B, C.
Le transfert de catégorie A vers les catégories B et C se confirme de nouveau au second trimestre 2021.

5 / Point d'actualité sur la conjoncture économique de la région Bretagne (2 / 4) :

Approche territoriale :

Territoire	Nombre de DE	Evolution sur le trimestre (en %)	Evolution sur un an (en %)
Bretagne	266 590	- 0,7	- 4,6
Cotes d'Armor	48 160	- 0,2	- 4,2
Finistère	72 870	- 0,3	- 4,7
Ille et Vilaine	85 300	- 0,9	- 3,9
Morbihan	60 250	- 1,4	- 5,9

La forte baisse en Ille et Vilaine et dans le Morbihan peut s'expliquer puisque ces départements étaient ceux ayant subi la plus forte hausse de chômage depuis le début de la crise ; le retour à la normale est donc plus rapide dans ces départements.

Approche par public :

On constate que la diminution du nombre de demandeur-euse-s d'emploi en catégorie A, B, C inscrit-e-s varie en fonction des générations : il diminue pour les jeunes et les moins de 50 ans. Par contre, il augmente pour les plus de 50 ans. En revanche au 3ème trimestre 2021, toutes les générations diminuent fortement.

Le nombre de DE dans les catégories A et ABC en fonction du sexe et de l'âge se réparti de la façon suivante :

			Nombre de DE	Evolution sur le trimestre (en %)	Evolution sur un an (en %)
Hommes		**Cat A**	**74 010**	**- 3,00**	**- 21,7**
		Cat ABC	**124 030**	**- 1,2**	**- 5,4**
Femmes		**Cat A**	**70 920**	**- 1,1**	**- 21,00**
		Cat ABC	**142 550**	**- 0,3**	**- 3 ,9**
Moins de 25 ans	**Hommes**	**Cat A**	**11 070**	**- 4,8**	**- 29,2**
		Cat ABC	**18 180**	**- 3,5**	**- 11,4**
	Femmes	**Cat A**	**9 710**	**- 0,5**	**- 29,9**
		Cat ABC	**18 200**	**- 1,4**	**- 11,3**
Entre 25 et 49 ans	**Hommes**	**Cat A**	**43 040**	**- 3,2**	**- 23,5**
		Cat ABC	**75 440**	**- 1,2**	**- 6,00**
	Femmes	**Cat A**	**41 310**	**- 1,5**	**- 22,2**
		Cat ABC	**85 410**	**- 0,7**	**- 4,2**
50 ans et +	**Hommes**	**Cat A**	**19 900**	**- 1,4**	**- 12,2**
		Cat ABC	**30 410**	**+ 0,3**	**+ 0,2**
	Femmes	**Cat A**	**19 900**	**- 0,5**	**- 12,8**
		Cat ABC	**38 950**	**+ 1,2**	**+ 0,6**

Approche par durée d'inscription :

En Bretagne, sur un trimestre, le nombre de demandeur-euse-s d'emploi inscrit-e-s en catégories A, B, C depuis un an ou plus diminue de 1,7 % (+3,0 % sur un an) tandis que celui des inscrit-e-s depuis moins d'un an progresse de 0,3 % (–11,0 % sur un an).
A noter que l'ancienneté en catégories A, B, C est calculée par le nombre de jours où le-la DE a été inscrit-e de façon continue dans ces catégorie. Une sortie d'un jour seulement réinitialise l'ancienneté.

5 / Point d'actualité sur la conjoncture économique de la région Bretagne (3 / 4) :

Ancienneté en catégories A, B, C des demandeurs d'emploi

Données CVS-CJO

	Effectif			Évolution (en % et point) sur	
	2e trim. 2020	1er trim. 2021	2e trim. 2021	un trimestre *	un an **
Bretagne					
Inscrits depuis moins de 1 an	151 490	134 430	**134 790**	**+0,3**	**-11,0**
Moins de 3 mois	*53 540*	*52 610*	***52 300***	*-0,6*	*-2,3*
De 3 mois à moins de 6 mois	*44 040*	*35 670*	***36 670***	*+2,8*	*-16,7*
De 6 mois à moins de 12 mois	*53 910*	*46 140*	***45 820***	*-0,7*	*-15,0*
Inscrits depuis 1 an ou plus	128 010	134 020	**131 790**	**-1,7**	**+3,0**
De 1 an à moins de 2 ans	*53 920*	*58 310*	***55 940***	*-4,1*	*+3,7*
De 2 ans à moins de 3 ans	*28 000*	*27 530*	***27 500***	*-0,1*	*-1,8*
3 ans ou plus	*46 090*	*48 190*	***48 360***	*+0,4*	*+4,9*
Demandeurs d'emploi en catégories A, B, C	**279 500**	**268 450**	**266 590**	**-0,7**	**-4,6**
Part des demandeurs d'emploi inscrits depuis 1 an ou plus	45,8%	49,9%	**49,4%**	-0,5 pt	+3,6 pt
France métropolitaine					
Demandeurs d'emploi inscrits depuis 1 an ou plus (en milliers)	2 685,1	2 886,3	**2 861,2**	-0,9	6,6
Part des demandeurs d'emploi inscrits depuis 1 an ou plus	46,2%	50,5%	**50,3%**	-0,2 pt	+4,1 pt

Approche par motif d'entrée et sortie :

En Bretagne, le nombre moyen d'entrées en catégories A, B, C au deuxième trimestre 2021 diminue de 3,2 % par rapport au trimestre précédent (+8,7 % sur un an).

Entrées en catégories A, B, C par motif

Données CVS-CJO

	Nombre moyen d'entrées 2e trim. 2021	Répartition des motifs (en %)	Évolution trimestrielle * (en %)	Évolution annuelle ** (en %)
Bretagne				
Fin de contrat	4 700	19,9	-10,3	-22,1
Fin de mission d'intérim	1 560	6,6	+9,1	-20,8
Démission	1 090	4,6	+0,9	-8,4
Rupture conventionnelle	1 630	6,9	+1,9	+32,5
Licenciement économique	280	1,2	-6,7	-15,2
Autre licenciement	1 530	6,5	-0,6	+20,5
Première entrée sur le marché du travail (1)	1 420	6,0	-9,6	+10,9
Retour d'inactivité (2)	4 620	19,6	+2,7	+54,0
Réinscription rapide (3)	3 670	15,6	-4,4	+56,2
Autres motifs (4)	1 290	5,5	-6,5	+0,8
Motif indéterminé	1 790	7,6	-4,3	+2,3
Entrées en catégories A, B, C	**23 570**	**100,0**	**-3,2**	**+8,7**
France métropolitaine (en milliers)	**494,6**		**-2,3**	**+10,1**

En Bretagne, le nombre moyen de sorties de catégories A, B, C au deuxième trimestre 2021 augmente de 2,6 % par rapport au trimestre précédent (+43,2 % sur un an).

Sorties de catégories A, B, C par motif

Données CVS-CJO

	Nombre moyen de sorties 2e trim. 2021	Répartition des motifs (en %)	Évolution trimestrielle * (en %)	Évolution annuelle ** (en %)
Bretagne				
Reprise d'emploi déclarée (1)	5 470	22,1	+5,6	+36,4
Entrée en stage ou en formation	3 680	14,8	-5,2	+115,2
Arrêt de recherche (maternité, maladie, retraite, ...)	2 490	10,0	+2,5	+27,0
Dont maladie	*1 430*	*5,8*	*+1,4*	*+33,6*
Cessation d'inscription pour défaut d'actualisation	10 260	41,4	+7,7	+20,4
Radiation administrative	1 280	5,2	-8,6	+1180,0
Autres cas (2)	1 610	6,5	-7,5	+59,4
Sorties de catégories A, B, C	**24 790**	**100,0**	**+2,6**	**+43,2**
France métropolitaine (en milliers)	**510,0**		**+2,1**	**+45,2**

Pour en savoir plus sur les chiffres présentés par la direction : **DARES : données chiffrées Pôle Emploi en France métropolitaine**

5 / Point d'actualité sur la conjoncture économique de la région Bretagne (4 / 4) :

Analyse de la CGT : Au constat du transfert notable de la catégorie A vers la C présenté par la direction, la CGT est intervenu pour alerter sur une particularité de la Bretagne présente bien avant la COVID, à savoir que notre région était déjà (avant cette augmentation due au COVID donc) la championne de France « toutes catégories » de la catégorie C. Cette population étant celle qui sera particulièrement affectée par la réforme de l'assurance chômage, la DR bretonne a-t-elle prévu et/ou anticipé les conséquences de cette spécificité régionale, et si oui comment ? (Evidemment : pas de réponse de la DR à ce questionnement)

Pour la CGT, le compte n'y est toujours pas ! Les derniers chiffres de le la demande d'emploi traduisent certes une baisse du nombre de salarié-e-s privé-e-s d'emploi en catégorie A mais avec un transfert vers les catégories B et C qui explosent ! En clair, les chômeur-euse-s qui ne travaillaient pas du tout retrouvent des contrats précaires !

Par ailleurs, comme avant chaque échéance électorale, le gouvernement envoie massivement les demandeur-euse-s d'emploi en formation, sans pour autant leur garantir un emploi en sortie de stage. Ainsi, la catégorie D, principalement constituée des personnes en formation (mais aussi en contrat de sécurisation professionnelle ou en arrêt maladie), voit ses effectifs grimper de 13,8% au niveau national et de 14,8% en Bretagne !
Et, tout cela s'accompagne d'une augmentation des radiations, pour de pseudo-insuffisances de recherches d'emploi, radiations qui avaient été suspendues pendant les confinements et qui ont repris de plus belle en 2021 (+ 1180% sur un an !).

La manipulation des chiffres prend un tour dramatique puisqu'elle se traduit par une baisse violente des droits, particulièrement pour ceux-celles qui subissent la double peine de la précarité et de la baisse ou de la suppression des allocations chômage. Et, contrairement au discours du gouvernement qui prétend travailler pour l'emploi stable, il s'agit bien de permettre au patronat de disposer encore plus nettement d'une main-d'œuvre bon marché, sous forme d'emplois de plus en plus précaires.

La CGT Pôle Emploi Bretagne comme toute la CGT continue à combattre la réforme de l'assurance chômage et à revendiquer une véritable politique de l'emploi permettant au plus grand nombre d'accéder à un emploi stable et un salaire décent.

Déclaration des élu-e-s CGT PE BZH sur la conjoncture économique

CONJONCTURE ÉCONOMIQUE

Si le gouvernement et la direction de Pôle Emploi se félicitent d'indicateurs passés au vert, la réalité est à nuancer tant les maux structurels de l'économie française perdurent.
Surtout que cette embellie en trompe l'œil offre une occasion inespérée au gouvernement pour poursuivre sa politique de contre-réformes à l'instar de celle engagée contre l'assurance chômage ou celle promise contre notre retraite par répartition.

Les prévisions de croissance du PIB à 6,25% en 2021 selon l'INSEE pourraient laisser croire que l'économie redémarre vite et fort.
Or, cette reprise est en grande partie due à un effet mécanique de rattrapage après une baisse inédite de 8% l'an dernier et une chute de l'activité de 30% lors du 1er confinement au printemps 2020.

Lire la suite ....

6 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 16 septembre 2021 (1/8) :

L'ordre du jour de la dernière réunion de la CSSCT comportait 6 points :

- Etat actualisé des fiches de signalement (dont FDS : sécurité, RPS, Covid) et des déclarations d'accident du travail
- Inspections déléguées aux représentants de proximité (consolidation des rapports d'inspection et préconisations de la CSSCT pour échanges en CSE et calendrier des inspections (4eme trimestre 2021)
- Point sur les aménagements de poste de travail TH (2ème semestre 2020 et 1er semestre 2021)
- Présentation de la démarche sur la répartition des bureaux de la Direction Régionale
- Information actualisée sur la situation sanitaire et sur les modifications des Duerp en conséquence.
- Point de situation sur la prévention des situations de harcèlement à caractère sexuel et agissements sexistes

En préambule de la restitution des travaux, les élu-e-s de la CSSCT interviennent pour dénoncer un dialogue social tendu entre les élu-e-s et la direction au sein de la commission :
La direction s'évertue à dire que le dialogue social est important mais en parallèle se crispe sur certains points notamment : lorsque les élu-e-s font part du non accès récurrent à toutes les fiches de signalement avec un commentaire tel que « *je ne vois pas en quoi votre intervention fait avancer les échanges au sein de la commission* », ou lorsque les élu-e-s l'interrogent sur son diagnostic et les mesures primaires de prévention, ou lorsqu'elle estime que la commission passe trop de temps sur un sujet avec des réflexions telles que « *nous dévions du sujet* », « *je suis le gardien du temps, nous devons aller au bout de l'ODJ et nous passons trop de temps sur ce sujet* »

Concernant les fiches de signalement :
Depuis le début de la mandature, les élu-e-s demandaient l'accès au logiciel LISA aux élu-e-s suppléant-e-s comme cela pouvait se faire dans de nombreuses régions, afin de leur permettre d'exercer leurs prérogatives en matière de prévention des risques.
Cet accès leur a enfin été accordé par la direction régionale… Cependant, les élu-e-s ont accès à seulement 30% des fiches de signalement. La direction explique que cela est dû au délai de validation des fiches par le service QVT/DS.

La direction prend l'année 2019 comme période de référence au titre de comparaison, la crise sanitaire de 2020 venant perturber les données.
Entre janvier et avril 2021, 49 fiches ont été enregistrées. Une baisse est observée pour le quadrimestre suivant avec 31 fiches de signalement entre mai et août 2021.

Il faut faire la distinction entre violence externe et violence interne :

- Violence externe : comportement inapproprié, agression des DE (menaces, injures, etc…). Ce sont les violences externes des usager-ère-s DE et entreprises.
- Violence interne : les auteurs sont des agent-e-s, ce sont pour la plupart des conflits interne entre agent-e-s.

Entre mai et août 2021, 83% des fiches sont des violences externes. La direction constate une évolution des signalements concernant les usager-ère-s.
20 dépôts de plaintes ont été réalisés depuis le début de l'année (8 par les victimes et 12 au nom de Pôle emploi pour vol et dégradation).

Il est à noter : une augmentation de 29% des fiches concernant une agression ou une incivilité, situation que la direction attribue au drame de Valence et à la crise sanitaire (288 fiches de signalement depuis le début d'année au lieu de 222 en 2019 et une augmentation de 25% d'intention suicidaire des DE (73 fiches de signalement en 2021)

Analyse de la CGT : Lorsque les élu-e-s de la CSSCT ont demandé des éléments d'analyse sur les fiches de signalement, la direction, vivement agacée, a donné uniquement des éléments de référence en termes de procédure de traitement des fiches de signalement pendant près d'une demi-heure. A aucun moment, elle n'a évoqué l'analyse globale qu'elle fait de la situation ni la prévention primaire et a renvoyé la question aux élu-e-s et à leurs prérogatives.

6 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 16 septembre 2021 (2/8) :

Concernant les déclarations d'accidents de travail :
17 déclarations ont été enregistrées depuis le début d'année (accidents de trajet, en lien avec des DE, altercation entre 2 agents, malaises, chutes, autres raisons).

Les élu-e-s ont rappelé à la direction la déclaration sur les risques psychosociaux qui a été faite au CSE du mois d'aout concernant les fiches de signalement RPS et les fortes inquiétudes et risques de gravité concernant les agents d'un site en particulier.
Au vu des éléments d'information apportés par la direction, une majorité d'élu-e-s de la CSSCT ont constaté que la direction reste sur des constats qui s'expliquent par une évolution sociétale.

Analyse de la CGT : la CGT rappelle que les accidents du travail ne concernent pas uniquement des accidents dont les blessures sont physiques et visibles. Elles concernent également tout accident lié à une situation de travail ayant entraîné ou non un arrêt de travail.
Ce n'est pas à l'employeur de juger du bien-fondé de l'accident de travail. Cela reste une prérogative de la CPAM pour les agent-e-s de droit privé et de la direction générale pour les agent-e-s de droit public.
Trop souvent la direction refuse de déclarer un accident de travail lorsque l'agent-e est victime de violences internes ou de RPS.
La CGT rappelle que « si vous êtes victime d'un accident du travail, vous devez le déclarer auprès de votre employeur et faire constater vos blessures par un médecin. C'est à l'employeur qu'il revient de déclarer l'accident à votre CPAM dans les 48 heures (dimanches et jours fériés non compris). Il peut formuler des remarques argumentées sur le caractère professionnel ou non de l'accident. Toutefois, si vous constatez que votre employeur n'a pas accompli cette démarche, vous pouvez déclarer vous-même l'accident à votre CPAM dans les 2 ans. La CPAM vous informe par courrier de la réception de la déclaration d'accident » (source https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F171)

6 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 16 septembre 2021 (3/8) :

Sur le second trimestre 2021, une quinzaine de rapports d'inspections ont été analysés par les élu-e-s de la CSSCT.
Les élu-e-s constatent, « *au travers de ces comptes rendus et de l'expression des salarié-e-s une persistance, a minima, des problématiques et facteurs qui impactent les conditions de travail sans constatation de voies d'améliorations au 2ème trimestre* ».
Par ailleurs, ces constats sont identiques à ceux observés au 1er trimestre, constats en augmentation du fait de *« de situations liées à l'absentéisme dans certaines agences ou dominantes métiers, pour lesquelles des expressions de souffrance au travail sont exprimées ».*

- ✓ Charge de travail : forte pression liée à la charge de travail très conséquente et la multiplication des canaux d'entrée de l'information
- ✓ Tension entre collègues, inter-dominantes ou au sein des équipes
- ✓ Plans d'action : multiplicité des plans d'actions et ressenti de pression en lien avec les contraintes de réalisation.
- ✓ Inquiétude sur la mise en place du CRI : évaluation de la charge de travail, des tâches et de l'organisation pour éviter le risque de burn-out et les TMS. Pour certaines agences une inquiétude concernant le manque de visibilité sur le retour d'expérimentation des agences retour (cf. Brest Europe suite expérimentation de Brest Marine), inquiétude sur besoins en formation supplémentaire GDD (certaines thématiques spécifiques)
- ✓ Equipement pour le télétravail : manque de casques et d'écran qui peuvent engendrer à termes des TMS.
- ✓ Télétravail : sentiment d'isolement et management plus difficile à distance.
- ✓ Formation en présentiel : conditions logistiques + transport + restauration + hébergement
- ✓ L'absentéisme relevé comme facteur de dégradation des conditions de travail par les RP (Carhaix/Brest Europe/St Malo/Redon)
- ✓ Risque routier et conciliation vie professionnelle/personnelle) par le télétravail: Carhaix/Douarnenez

6 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 16 septembre 2021 (4/8) :

Des constats spécifiques ont été relevés sur certains sites, en particulier autour de 3 thématiques : organisationnelle et relationnelle, locaux et bâtiment notamment en lien avec la sécurité et la sûreté et pour terminer l'accessibilité et la mise à jour des informations liées à la sécurité et la sûreté

D'autres éléments ont également été identifiés : sur les conséquences de l'expérimentation «nouveau suivi » sur le 29 sud, en termes de charge de travail et d'organisation, l'insatisfaction et l'inadaptation des formations de préparation à la retraite par rapport aux attendus de collègues.

Les élu-e-s de la CSSCT ont formulé des préconisations complémentaires sur plusieurs thèmes :

- Le télétravail : commande de matériel spécifique et anticipation des demandes
- Vacances des postes de REP observées sur plusieurs sites : création d'une équipe mobile
- GDD : récurrence dans les questions concernant la mise en place du CRI, l'empilement des dossiers, la pression sur les chiffres exercée par les ELD.
- Portefeuille spécifique (Equip'Recrut, AIJ, Global) : de + en + de portefeuilles sont à objectif individuel quantitatif précis
- CDE : problématique de recrutements sur plusieurs sites et problématique de défaut de synergie avec les CDDE.

Analyse de la CGT : les élu-e-s de la CSSCT ont réalisé un travail remarquable sur l'analyse des risques. La direction une fois de plus se contente de répondre partiellement aux élu-e-s en CSSCT. Aucune réponse n'est apportée par la direction sur leur analyse et encore moins sur leurs préconisations.

6 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 16 septembre 2021 (5/8) :

Concernant les aménagements de postes :

La direction indique que le taux d'agent-e-s en situation de handicap à Pôle Emploi est de 10.08% mais refuse de préciser le nombre d'agent-e-s qui bénéficient d'un aménagement de poste. Elle ajoute cependant que précise que Pole emploi Bretagne est la 2ème région (ex-aequo avec l'Occitanie) en termes d'aménagement de poste et que la région investit plusieurs dizaines de milliers d'euro chaque année pour le maintien dans l'emploi.

La direction se félicite d'un délai relativement court entre les préconisations médicales et l'action de la direction, hormis pour « c*ertaines situations qui prennent plus de temps que d'autres, en raison de matériels spécifiques, d'incompréhensions parfois entre interlocuteurs, de demandes concernant les équipements informatiques (temps nécessaire pour passage obligé de la DSI) »*

Par ailleurs, elle confirme que *« l'avis médical prime »* pour un aménagement de poste car selon elle, tou-te-s les agent-e-s en situation de handicap, n'ont pas obligatoirement besoin de compensation pour travailler.

Concernant les aménagements dans le cadre du télétravail, 17 % des aménagements de postes sont destinés à des collègues en situation de handicap dans le cadre du télétravail
Pour les autres agent-e-s, la Direction indique que *« tout ne peut pas être financés pour une question budgétaire : les agent-e-s avec des besoins particuliers couteux peuvent ne pas être équipé-e-s ».*
Une préconisation médicale télétravail dans le cadre du maintien dans l'emploi n'aboutit donc pas forcément à un aménagement de poste si celui-ci est trop coûteux. Dans ce cas, le télétravail peut être impossible à mettre en œuvre.

6 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 16 septembre 2021 (6/8) :

Concernant la répartition des bureaux de la direction régionale :

Cette démarche répond à des besoins :

- ✓ rapprocher le service « Moyens Généraux » de la zone d'accueil afin de faciliter leur quotidien,
- ✓ souhait de rénover la salle de réunion de la direction régionale dans le but d'y ajouter une salle de collaboration participative pour l'animation des formations,
- ✓ besoin d'avoir plusieurs zones de travail collaboratif dans le bâtiment,
- ✓ souhait de la direction de regrouper au maximum les services

Il est à noter que cette réorganisation est spatiale et n'aboutit à aucun recrutement ou changement dans les effectifs. Une réflexion collective a été menée et une présentation générale à l'ensemble des services a eu lieu le 7 septembre 2021. Les agent-e-s ont été invité-e-s à faire part de leurs souhaits, en participant à des groupes de travail, sur ce réaménagement des services.
Une restitution des travaux en sous-groupe est prévue avant fin octobre, un chiffrage financier sera fait pour une validation par le directeur régional, la DRAPS et le directeur régional adjoint opérationnel. La réalisation du projet de nouvelle répartition doit intervenue au printemps 2022.

Analyse de la CGT : les élu-e-s de la CSSCT ont alerté sur ce *« projet qui impactera notamment des modifications de méthodes et d'organisation du travail, des évolutions de mobilier, et donc d'ergonomie physique et cognitive du travail, d'aspects éventuellement phonique, des relations au travail, dont il difficile de matérialiser les effets à ce stade. ».* La CGT, comme les élu-e-s de la CSSCT attend la finalisation du projet. Elle invite les agent-e-s des services concerné-e-s à contacter les élu-e-s du CSE en cas de difficultés liées à ce projet.

6 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 16 septembre 2021 (7/8) :

Concernant la situation sanitaire et les modifications du DUERP :

La direction indique que les DUERP ont été actualisés 12 fois depuis le début de la crise sanitaire (notamment les volets risque biologique et risques psychosociaux), ainsi que les plans d'actions locaux. Une 13eme actualisation est prévisible en lien avec l'évolution possible du protocole sanitaire et des mesures barrières.

Les élu-e-s font état d'un ressenti de « relâchement » et donc de risques augmentés, et demandent au service sécurité de se rapprocher de certaines agences pour voir la réalité des modalités. La direction répond qu'il a pu y avoir une zone de flou et une mauvaise interprétation sur la lecture des termes « reprise de l'activité normale » du dernier PRA et précise qu'un rappel sera fait.

Les élu-e-s de la CSSCT ont interpellé la direction sur plusieurs points :

- ✓ Les modalités du contrôle du pass sanitaire (dans le cas des forums et actions en locaux extérieurs à pôle emploi…): caractère obligatoire ou volontariat ? avec quels outils ? quelle responsabilité ? (notamment en cas de faux pass) ? Les agent-e-s font état d'une certaine frilosité à le contrôler et de crainte en cas de conflit. La question de la gestion de la liste questionne aussi fortement par rapport à la possession ou non du pass sanitaire pour les usager-ère-s. Les agent-e-s attendent des consignes claires sur le sujet.
- ✓ Le SAS sanitaire en zone d'accueil : les élu-e-s ont interrogé la direction sur la suppression de la planification d'agent-e sur ce poste dans plusieurs sites, engendrant des difficultés à contrôler le respect des règles sanitaires en matière de port du masque et de lavage des mains mais également en cas d'identification des cas contacts. La direction rappelle que le protocole s'applique toujours et que les sas-sanitaires ne sont pas en option à ce jour. La direction dit avoir entendu cette nouvelle alerte concernant certains sites du Finistère et demandent aux élu-e-s d'informer la direction si la situation perdure dans le temps.
- ✓ La planification des agent-e-s sur certains sites le jeudi induisant de fait la présence de l'ensemble des agent-e-s en physique sur le site.

6 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 16 septembre 2021 (8/8) :

Concernant la prévention des situations de harcèlement à caractère sexuel et agissements sexistes :

Un point avait été demandé, par les élu-e-s de la CSSCT, sur la prévention des situations de harcèlement à caractère sexuel et agissements sexistes concernant notamment l'organisation au niveau régional et l'articulation actuelle entre les référents entreprise et CSE.
L'objectif était d'analyser les sollicitations des agent-e-s / managers depuis le début de la mandature sur ce sujet auprès de la direction régionale ainsi que les situations constatées et avérées.

La loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » impose à l'employeur la désignation d'un à deux référent-e-s : un-e référent-e, élu-e du personnel, est désigné-e dans les CSE de toutes les entreprises (à Pôle Emploi Bretagne il s'agit d'Elise MADEC). Les entreprises de 250 salarié-e-s ou plus doivent en plus nommer un-e référent-e sur le sujet pour réaliser des actions de sensibilisation et de formation, mettre en œuvre les procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel (à Pôle Emploi Bretagne il s'agit de Fouzia HUBERT).

Analyse de la CGT : la direction n'a pas jugé utile de partager les informations entre les deux référentes jusqu'à maintenant. La seule source d'informations sur le sujet pour la référente du CSE est les fiches de signalements … dont seulement 30% parviennent aux élu-e-s !
La CGT espère que le fait de mettre le point à l'ordre du jour de la commission CSSCT permettra d'initier des échanges ... en tout cas la direction indique que c'est un vrai sujet mais que les choses restent à construire… Affaire à suivre !

Analyse globale du point

A la fin de la restitution des travaux, plusieurs élu-e-s interviennent pour questionner la direction sur les actions mises en œuvre par la direction sur certains sujets abordés, et demandent que les aménagements de postes soient présentés en CSE.
Refus catégorique de répondre du président de séance : « *on ne va pas refaire ici la réunion de la CSSCT ! » il ajoute : « il n'y a plus de CHSCT* ! »
Puis il commence à sermonner les élu-e-s CSE : pour lui, les élu-e-s du CSE ne délèguent pas suffisamment leurs prérogatives à la CSSCT qui ne peut donc pas jouer pleinement son rôle…. S'il n'y a plus de CHSCT, c'est donc bien le CSE qui doit faire des préconisations en matière de santé, sécurité et conditions de travail… mais la direction voudrait que tout se passe en CSSCT et que le CSE élude ses questions ! Cherchez l'erreur !

La CGT ne cessera de le répéter : ce sont les ordonnances Macron qui ont décidé de la fin du CHSCT et des DP pour créer une instance unique.
Il n'appartient pas à la direction de juger quelles parties de ces prérogatives les élu-e-s doivent déléguer à la CSSCT.
Il n'appartient pas plus à la direction de décider où doivent se faire les préconisations des élu-e-s et où les réponses de la direction doivent se faire.
N'en déplaise à la direction, le CSE est fondé à aborder les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail en séance de CSE.

7/ Fonctionnement du CSE (1 / 9):
7 a / Actualisation du calendrier des inspections RP du 4ème trimestre 2021 (1 / 1):

L'actualisation du calendrier des inspections RP du 4ème trimestre concerne ce jour des modifications de dates et des annulations d'inspections programmées.

	Territoires	Agences et date d'inspections	Représentant-e-s de proximité
22	Baie d'Armor	**Saint-Brieuc Ouest** : 9 et 10 octobre annulés **Saint-Brieuc Sud** : 23 et 24 octobre annulés => à reprogrammer	SNU : Salim BENALIA
		LOUDEAC : 16 novembre (au lieu du 12 octobre)	**CGT** : Elise BUGEAUD
29	Cornouailles	**Quimper Nord** : 15 octobre annulé => à reprogrammer	CFDT : Benoît TALLEC
		Douarnenez : 8 et 15 novembre (au lieu des 8 et 10 novembre)	SNU : Emmanuel BIHAN-POUDEC
	Terre et Iroise	**Brest Europe** : 30 novembre / 1er et 3 décembre (au lieu de 24/11 matin, 30/11, 1/12, 2/12 matin)	SNU : Anne TEIFRETO

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

Le calendrier est adopté à la majorité des voix exprimées.

Analyse de la CGT : comme à chaque fois, la CFE-CGC a voté CONTRE le calendrier des inspections. A croire que les agent-e-s de la direction régionale et de la DPSR n'ont pas besoin de rencontrer les représentant-e-s de proximité de leur territoire sur leur lieu de travail et que les remontées du terrain doivent se faire exclusivement par mail !

7/ Fonctionnement du CSE (2 / 9):
7 b / Résolutions ASC (1 / 4):

- **Reliquat du budget ASC 2020 :**

Résolution présentée par les délégations CFDT et SNU	Résolution présentée par la délégation CGT	Résolution présentée par la délégation CFE-CGC
Résolution portée par élus CFDT et SNU du CSE de Pôle emploi Bretagne Dotation Noël 2021 - Carte cadeau **Réunion CSE ordinaire du 28 octobre 2021** Les élus du CSE de Pôle emploi Bretagne proposent que le budget ASC non utilisé en 2020 soit redistribué aux agents de Pôle emploi Bretagne sur les critères ci-dessous. La distribution sera automatique pour les agents présents au 31/12/2020 et toujours présents au 1/11/2021. En cas de problème, les agents pourront faire la demande de cette dotation jusqu'au 31 décembre 2021. - Sous forme d'une dotation "Carte cadeau Wedoogift" - Aux agents **présents au 31/12/2020 et toujours présents au 1/11/2021.** - Dans le respect des 8 paliers d'attribution : Palier / Nbre d'agents / Montant attribué / Total 1 / 285 / 85 € / 24 225 € 2 / 225 / 80 € / 18 000 € 3 / 410 / 75 € / 30 750 € 4 / 226 / 65 € / 14690 € 5 / 378 / 60 € / 22 680 € 6 / 307 / 55 € / 16 885 € 7 / 222 / 50 € / 11 100 € 8 / 299 / 40 € / 11 960 € Total : 151 290 €	**Résolution portée par élus CGT du CSE de Pôle emploi Bretagne** **Redistribution reliquat ASC 2020** **Réunion CSE ordinaire du 28 octobre 2021** Les élus du CSE de Pôle emploi Bretagne proposent que le budget ASC non utilisé en 2020 soit redistribué aux agents de Pôle emploi Bretagne sur les critères ci-dessous. La distribution sera automatique pour les agents présents au 31/12/2020 et toujours présents au 1/11/2021. En cas de problème ou pour les agents présents non concernés par ce versement automatique, une demande de cette dotation sera possible jusqu'au 31 décembre 2021, afin de maintenir l'équité entre agents présents dans les équipes (notamment pour les CDD) - Sous forme de chèques-vacances ou chèques cultures - Dans le respect des 8 paliers d'attribution et dans le respect d'un ratio de 3.3 entre le plus grand palier et le plus petit: Palier / Nbre d'agents / Montant attribué / Total 1 / 285 / 100 € / 28500 € 2 / 225 / 90 € / 20250 € 3 / 410 / 80 € / 32800 € 4 / 226 / 70 € / 15820 € 5 / 378 / 60 € / 22 680 € 6 / 307 / 50 € / 15350 € 7 / 222 / 40 € / 8880 € 8 / 299 / 30 € / 8970 € Total : 153250 €	Résolution portée par élus CFE CGC du CSE de Pôle emploi Bretagne Redistribution reliquat ASC 2020 **Réunion CSE ordinaire du 28 octobre 2021** Les élus du CSE de Pôle emploi Bretagne proposent que le budget ASC non utilisé en 2020 soit redistribué aux agents de Pôle emploi Bretagne sur les critères ci-dessous. La distribution sera automatique pour les agents présents au 31/12/2020 et toujours présents au 1/11/2021. - Sous forme de chèques cadeaux - Pour les paliers - **De 1 à 4** soit 1146 agents pour la somme de 91680 euros et **une somme de 80 euros** - **De 5 à 8** soit 1126 agents pour la somme de 58320 euros et **une somme de 52 euros**
Résultat des votes : **POUR** : 15 voix (CFDT / FO / SNU) CONTRE : 7 voix (CFE-CGC / **CGT**) Abstention : 0 voix NPPV : 0 voix	***Résultat des votes :*** POUR : 4 voix (**CGT**) **CONTRE** : 16 voix (CFDT / CFE-CGC / SNU) Abstention : 2 voix (FO) NPPV : 0 voix	***Résultat des votes :*** POUR : 3 voix (CFE-CGC) **CONTRE** : 19 voix (CFDT / **CGT** / FO / SNU) Abstention : 0 voix NPPV : 0 voix
La résolution est adoptée à la majorité des voix exprimée	La résolution est rejetée à la majorité des voix exprimée	La résolution est rejetée à la majorité des voix exprimée

NE PAS DIFFUSER

7/ Fonctionnement du CSE (3 / 9):
7 b / Résolutions ASC (2 / 4):

Explication de vote de la CGT :

- Concernant la résolution présentée par la CFE-CGC : cette délégation au départ avait proposé une redistribution égalitaire entre tou-te-s les agent-e-s à hauteur de 64 euros. Cette proposition ne pouvait être adoptée car elle contraire aux règles URSSAF qui imposent deux paliers minimum en matière d'ASC. La CFE-CGC a donc revu sa copie en proposant deux paliers différents. Pour la CGT, cette redistribution n'est pas acceptable non seulement car elle ne respecte pas les 8 paliers en vigueur actuellement mais parce que le ratio entre les deux paliers n'est que de 1,53.
  De plus la redistribution se fait sous forme de chèques cadeaux, modalité qui est purement mercantile et ne favorise pas l'accès aux loisirs et à la culture.

- Concernant la proposition CFDT et SNU : la CGT a rejeté cette proposition pour deux raisons principales : le ratio entre le plus petit palier et le plus grand est de seulement 2,12 et la redistribution se fait sous forme de chèques cadeaux, modalité qui est purement mercantile et ne favorise pas l'accès aux loisirs et à la culture.

- Concernant la proposition de la CGT : la CGT s'est évertuée à respecter l'une de ses principales revendications en matière d'ASC : « *donner le plus à ceux-celles qui en ont le plus besoin* » en s'approchant au plus près d'un ratio de 4 entre le plus petit palier et le plus grand, règle qui apparaît comme la plus juste en terme d'équité en fonction des revenus de chaque agent-e (les plus petits revenus bénéficient d'une dotation de 4 fois supérieure aux plus grands revenus). Par ailleurs, la CGT est favorable à des activités sociales et culturelles permettant au plus grand nombre d'accéder à la culture et aux loisirs en Bretagne en particulier. C'est pourquoi elle lutte contre le développement de la privatisation de nos activités et l'introduction de prestataires privés « dieux de la consommation » et de la logique marchande ne laissant aucune place aux rencontres, aux échanges, et à la solidarité.

7/ Fonctionnement du CSE (4 / 9) :
7 b / Résolutions ASC (3 / 4) :

- **Résolution E-Miles**

Rappel de la situation : la mise en œuvre des activités rouges et blanches du CSE pour l'année 2021 avait fait l'objet du vote d'une résolution pour que les agent-e-s puissent bénéficier d'une billetterie via la plateforme ACL.
ACL est une entreprise spécialisée dans la commercialisation et la vente de logiciels de gestion des activités sociales et culturelles des CSE.
La CGT avait voté CONTRE un partenariat avec ce type d'entreprise purement commerciale et qui ne répond pas aux caractères social mais également solidaire que défend la CGT.

Le bureau du CSE a été alerté d'un dysfonctionnement le 20 juin dernier.
Après contact avec le prestataire il s'avère qu'au lieu d'ouvrir exclusivement la billetterie aux agent-e-s de Pôle Emploi, l'ensemble des prestations d'ACL avaient été ouvertes, y compris des prestations ne répondant pas aux règles URSSAF en matières d'ASC (par : exemple achats sur des sites de grandes surfaces ou de commerces non culturels). Par ailleurs, ces prestations étaient accessibles même si la dotation de l'agent-e était épuisée c'est-à-dire à 0 euros. Les agent-e-s pouvaient commander jusqu'à 300 euros de produits.
L'accès à ces prestations a été fermé le 17 juin. Pendant ce laps de temps, certain-e-s agent-e-s avaient pu passer commandes.

7/ Fonctionnement du CSE (5 / 9):
7 b / Résolutions ASC (4 / 4) :

Résolution concernant l'accompagnement des élu-e-s par le cabinet juridique Atlantes suite aux dysfonctionnements de la plateforme d'achats Emile's

Les élu-e-s du CSE Pole Emploi Bretagne, réuni-e-s ce jour en CSE ordinaire, votent pour un accompagnement par le cabinet juridique Atlantes, sur la sécurisation juridique des décisions qui seront prises par les élu-e-s suite aux dysfonctionnements (du 28 avril 2021 au 11 juin 2021) de la plateforme d'achats Emile's, pour un budget à hauteur de 2904 euros TTC.

Une nouvelle convention d'honoraires pourrait être soumise au vote des élu-e-s en cas de nécessité de démarches complémentaires.

Résultats des votes
***POUR** : 19 voix (CFDT / **CGT** / FO / SNU)*
CONTRE : 0 voix
ABSTENTION : 3 voix (CFE-CGC)
NPPV : 0 voix

La résolution est adoptée à la majorité des voix exprimées.

Information de la CGT : la CGT reste en alerte sur le sujet. L'assistance juridique doit permettre de proposer des solutions aux membres du CSE d'ici la fin de l'année.

7/ Fonctionnement du CSE (6 / 9):
7 c / Autres résolutions (1 / 2) :

La CGT fait une déclaration d'explication de son vote « Abstention » en amont de la présentation de la résolution aux membres du CSE :

Explication de vote « Prime Macron » aux Secrétaires – Abstention

La CGT Pôle emploi Bretagne défend l'augmentation des salaires et des traitements au détriment des primes conjoncturelles fussent-elles distribuées à toutes et tous.

C'est sur cette orientation partagée que la CGT, FO et le SNU ont mené une campagne commune contre la Prime d'intéressement en juin dernier.

Pour la CGT, notre orientation ne peut différer de notre pratique concrète.

La Prime Macron 2020 reconduite en 2021 dite « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat » est exonérée d'impôts et de cotisations sociales et peut aller jusqu'à 1000 € (et pas seulement 250€).

Ces exonérations pénalisent les agent-e-s, les moyens de l'Etat et participent à dégrader les comptes de notre protection sociale.
En ce sens, les élu-e-s CGT s'abstiendront sur la proposition de prime de 250€ accordée aux secrétaires du CSE au détriment d'une légitime augmentation de salaire.

7/ Fonctionnement du CSE (7 / 9):
7 c / Autres résolutions (2 / 2) :

Résolution concernant l'octroi de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (dite prime Macron) aux salariées du CSE Pole Emploi Bretagne.

Les élu-e-s du CSE Pole Emploi Bretagne, réuni-e-s ce jour en CSE ordinaire, votent l'octroi de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2021, aux assistantes administratives du CSE : Mme Stéphanie LE HENAFF et Mme Nadège TOURNEUR.

Cette prime d'un montant de 250 euros, sera versée à chacune des salariées lors du versement de leurs salaires de octobre ou novembre 2021.

Résultats des votes :
POUR : 16 voix (CFDT / CFE-CGC / SNU)
CONTRE : 0 voix
ABSTENTION : 6 voix (**CGT** / FO)
NPPV : 0 voix

Analyse de la CGT : « Faites ce que je dis mais pas ce que je fais ! » Une fois de plus, certain-e-s élu-e-s sont contradictoires dans leur vote qui va à l'encontre des décisions de leur syndicat national.
Pour la CGT Pôle Emploi Bretagne, l'attribution d'une prime défiscalisée (non soumise à cotisations sociales) à des salarié-e-s contribue à la casse de la protection sociale (retraite, chômage, famille, maladie).
De plus, des syndicalistes, même s'ils-elles sont employeurs comme c'est le cas pour les salarié-e-s du CSE, se doivent d'être exemplaires en matière de politique salariale : **on ne peut pas revendiquer une hausse de salaires pour tou-te-s et ne pas l'appliquer à ses propres salarié-e-s** !
Au regard du travail réalisé quotidiennement par les assistantes du CSE, celles-ci auraient amplement mérité une nouvelle hausse de salarie leur permettant ainsi d'accéder à l'échelon C1.

7/ Fonctionnement du CSE (8 / 9):
7 d / Dossiers secours (1 / 2):

- **Dossier secours n°12 :**

La demande de l'agent-e est une aide d'un montant de 1500 euros.
La CGT présente deux contre-propositions : un montant de 990,00 euros dans le cas où la demande de l'agent-e serait rejetée, puis si ce montant est également rejeté, une troisième proposition pour un montant de 600,00 euros.

Demande de l'agent-e : 1500 euros	990,00 euros	600,00 euros
Résultat des votes : POUR : 4 voix (**CGT**) **CONTRE** : 16 voix (CFDT / CFE-CGC / FO / SNU) Abstention : 0 voix NPPV : 0 voix	***Résultat des votes :*** POUR : 4 voix (**CGT**) **CONTRE** : 16 voix (CFDT / CFE-CGC / FO / SNU) Abstention : 0 voix NPPV : 0 voix	***Résultat des votes :*** POUR : 4 voix (**CGT**) **CONTRE** : 16 voix (CFDT / CFE-CGC / FO / SNU) Abstention : 0 voix NPPV : 0 voix
La demande de l'agent-e est **rejetée** à la majorité des voix exprimée	La contre-proposition de la CGT est **rejetée** à la majorité des voix exprimées	La contre-proposition de la CGT est **rejetée** à la majorité des voix exprimées

Le dossier secours est rejeté à la majorité des voix exprimée. Aucune aide financière ne sera attribuée à l'agent-e.

7/ Fonctionnement du CSE (9 / 9):
7 d / Dossiers secours (2 / 2):

Analyse de la CGT : Pour la CGT, la définition de l'accident de la vie est une situation imprévue et subie par l'agent-e, engendrant des dépenses qui ne lui permettent pas d'être honorées compte tenu de ses moyens financiers.
Par ailleurs, pour la CGT, les revenus de l'agent-e-s qui doivent être pris en compte sont ceux de sa déclaration fiscale (salaires, pensions alimentaires, revenus immobiliers éventuels, etc.). De même les charges devant être prises en compte sont non seulement les loyers, emprunts, assurances (habitation, voitures, scolaires, etc.), factures d'énergie (eau, électricité, gaz), cantines, frais de scolarité, nourriture, vêtements, chaussures, etc. mais également tout ce qui concerne les factures de téléphone et internet, d'autant plus qu'avec la mise en place du télétravail généralisé, les forfaits pour télétravailler sont à la charge de l'agent-e.
Ce qui explique la différence d'appréciation du reste à vivre entre la CGT et les autres délégations et par là même les résultats des votes.

- **Dossier secours n°13 :**

La demande de l'agent-e est de 1500,00 euros.

Résultat des votes :
POUR : 20 voix (CFDT / CFE-CGC / CGT / FO / SNU)
CONTRE : 0 voix
Abstention : 0 voix
NPPV : 0 voix

La demande de l'agent-e est acceptée à l'unanimité des voix exprimées.

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

Aucune délégation n'a présenté de réclamations au cours de cette réunion.

La CGT est cependant intervenue sur ce sujet.
En effet, seul le département d'Ille et Vilaine a transmis le compte rendu de la dernière réunion trimestrielle des représentant-e-s de proximité pour les territoires de Rennes Communauté et de Haute Bretagne.

La CGT demande à la direction pourquoi les trois autres départements n'ont toujours pas transmis le compte rendu de leur réunion de septembre et quel sera le délai pour les obtenir.

Le président de séance n'a pas la réponse aux questions de la CGT et assure se renseigner auprès des directeur-trice-s territoriaux-ales concerné-e-s afin que les représentant-e-s de proximité puissent recevoir le document au plus tôt.

Fin de CSE à 18h35

Prochain CSE ordinaire : jeudi 25 novembre 2021

Prochain CSE extraordinaire : mardi 2 novembre

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 : Mer et vallées Agences de Lannion, Loudéac, Guingamp et Dinan	**Finistère :** Cornouailles Agences de Douarnenez, Quimper Nord, Quimper Sud, Pont L'abbé, Concarneau Et Quimperlé	**Ille et Vilaine :** Rennes Communauté Agences de Rennes Nord, Rennes Centre, Rennes Ouest, Rennes Est, Rennes Sud et DT35	**Ille et Vilaine :** Haute Bretagne Agences de Combourg, Vitré, Saint Malo, Fougères et Redon	**Morbihan :** Littoral Ouest Agences de Lorient Ville, Lorient Marine, Lanester et Auray
Elise BUGEAUD RP-bretagne.bugeaud@pole-emploi.fr	**Anne QUEMENEUR** RP-bretagne.quemeneur@pole-emploi.fr	**Marie-Paule TUAUX** RP-bretagne.tuaux@pole-emploi.fr	**Marie-Line ROLLO** RP-bretagne.rollo@pole-emploi.fr	**Martial LE BOULH** RP-bretagne.le-boulh@pole-emploi.fr

La CGT Pôle emploi Bretagne
7-9 boulevard Solférino 35000 Rennes
☎ 02 99 30 41 25 - 📱 06 86 96 18 13
Syndicat.CGT-Bretagne@pole-emploi.fr
Retrouvez nous sur Facebook et consultez notre site internet