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

Ordre du jour

Comité Social et Economique ordinaire Pôle emploi Bretagne

Ordre du jour du Jeudi 16 Décembre 2021

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

L'ordre du jour sera le suivant :

1. Approbation des procès-verbaux :
   - CSE ordinaire du 26 août 2021
   - CSE ordinaire du 30 septembre et 1er octobre 2021
   - CSE extraordinaire du 6 octobre 2021
2. Recueil d'avis sur le recours à la visio-conférence pour les réunions du CSE de Pôle emploi Bretagne du mois de Janvier 2022
3. Point de situation sur la crise sanitaire
4. Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 24 novembre 2021
5. Point d'actualité sur les données sociales de pôle emploi Bretagne
6. Désignation d'un secrétaire adjoint du CSE (suite à démission du précédent secrétaire adjoint)
7. Fonctionnement du CSE :
   a. Vote du calendrier des inspections RP du 1er trimestre 2022
   b. Résolutions ASC
   c. Autres résolutions
   d. Dossiers secours

Préambule

Dernier CSE ordinaire de l'année pour une année qui, une nouvelle fois, a été loin d'être ordinaire !

Pour la première fois depuis le début de la mandature l'ensemble des élu-e-s et des organisations syndicales présentes au CSE dénoncent unanimement la souffrance au travail des agent-e-s par une déclaration préalable.

Déclaration préalable intersyndicale

Les élu-e-s au CSE Pôle Emploi Bretagne et les organisations syndicales bretonnes CFDT, CFE-CGC, CGT, FO et SNU tiennent à s'associer à la déclaration de leurs élu-e-s en CSEC et organisations syndicales nationales faite en réunion plénière du CSEC du jeudi 9 décembre 2021 dans laquelle ils-elles ont fait part à la direction générale des constats alarmants observés sur le terrain.
La charge de travail, en constante augmentation au gré des nouveaux plans arrivant avant que les anciens soient terminés, a pour effet d'épuiser professionnellement les salarié-e-s et agent-e-s de Pôle Emploi quel que soit leur cadre d'emploi.
Les projets et injonctions se superposent, engendrant souffrance au travail et perte de sens au travail.
La pression permanente de l'atteinte des objectifs répercutée à tous les niveaux hiérarchiques a pour effet de créer une situation de stress permanent particulièrement préjudiciable pour la santé des salarié-e-s et agent-e-s.

Nous tenons à alerter la direction sur cette situation de plus en plus critique. La direction doit prendre aussi en compte les angoisses liées aux incertitudes sanitaires et doit prendre immédiatement des mesures permettant de diminuer la pression subie par l'ensemble des agente-s.

Le ras-le-bol monte, les salarié-e-s n'en peuvent plus ! il est temps d'agir.

Rennes le 16 décembre 2021

1 / Approbation des procès-verbaux (1 / 1) :

Trois PV étaient soumis à l'approbation des élu-e-s lors de cette réunion du CSE :

- CSE ordinaire du 26 août 2021
- CSE ordinaire du 30 septembre et 1er octobre 2021
- CSE extraordinaire du 6 octobre 2021

Les 3 PV ont été adoptés à l'unanimité des voix exprimées.

2 / Recueil d'avis sur le recours à la visio-conférence pour les réunions du CSE de Pôle Emploi Bretagne du mois de janvier 2022 (1 / 1) :

L'article 2.4.3 de l'accord du 5 avril 2019 sur le renouveau des instances de représentation du personnel à Pôle Emploi précise qu'à défaut d'accord entre la direction et les membres élus du CSE, le recours à la visio-conférence pour les réunions de l'instance est limité à 3 par année civile.
Depuis le 1er confinement (16 mars 2020), l'ensemble des réunions du CSE se sont tenues de manière dématérialisées, ce qui était possible du fait de l'état d'urgence sanitaire.

La direction considère que les trois CSE pouvant être organisé par visio-conférence sont atteints depuis la fin du régime transitoire (CSE ordinaire des 30 septembre et 1er octobre, CSE ordinaire du 28 octobre et CSE ordinaire du 25 novembre).
La direction demande donc l'avis des élu-e-s pour définir la modalité d'organisation des CSE pour tous les CSE depuis décembre 2021.

L'avis des élu-e-s sera demandé ainsi chaque mois tant que la situation sanitaire perdure.

Les élu-e-s doivent répondre à la question suivante : « *Les élu-e-s sont-ils-elles favorables au recours à la visio-conférence pour les CSE du mois de décembre ?* »

Résultat des votes
***POUR** : 19 voix (CFDT / CFE-CGC / **CGT** / SNU)*
CONTRE : 2 voix (FO)
Abstention : 0 voix
NPPV : 0 voix

Le-s CSE du mois de janvier a-uront lieu en visio-conférence. La décision a été prise à la majorité des voix exprimées.

Explication de vote de la CGT : la CGT a rappelé que le recours à la visio-conférence devait se faire à titre exceptionnel, mais que comme le mois précédent et au regard de la situation sanitaire, la CGT a voté POUR par principe de précaution.
Plutôt que de revendiquer le présentiel pour les élu-e-s sous prétexte que les agent-e-s et les usager-ère-s n'ont pas le choix, la CGT a rappelé que la santé des agent-e-s et des usager-ère-s doit également être préservée et à ce titre a demandé la suspension de toutes les réunions collectives dans et hors les locaux de Pôle Emploi.
La CGT a également revendiqué le droit pour chaque agent-e à pouvoir bénéficier de 3 jours de télétravail comme le préconise le gouvernement.

3 / Point sur la situation sanitaire (1 / 4) :

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

SITUATION SANITAIRE

Depuis plus d'un an et demi, les choix gouvernementaux dans la gestion de la crise sanitaire liée au Covid et les décisions de la Direction Générale concernant les missions de Pôle Emploi, l'organisation du travail, la protection de la santé aussi bien des agent-e-s que des usager-ère-s, régissent nos vies tant professionnelles, que citoyennes ou personnelles.

Chacun s'accorde à dire que la pandémie n'est malheureusement pas terminée !

Lire la suite …

3 / Point sur la situation sanitaire (2 / 4) :

Le PRA4 continue de s'appliquer et prévoit que Pôle Emploi continue à remplir ses missions (répondre aux orientations des pouvoirs publics) tout en respectant les recommandations sanitaires.
Le nouveau protocole national sanitaire est mis en place depuis le 8 décembre 2021 et une note RH V17 est appliquée depuis le 13 décembre. Suite à ces modifications, une trame nationale du DUERP a été reçue le 15/12/2021 et sera rapidement communiquée aux ELD pour une mise à jour des DUERP sur les sites.

Les principales évolutions concernent le pass-sanitaire, l'aération des locaux, les séminaires, le télétravail, les réunions, les moments de convivialité et de restauration.

- **Concernant le pass-sanitaire** : les tests ont dorénavant une durée de validité de 24h.
- **L'aération des locaux** : une aération d'au moins 10 min toutes les heures est recommandée. Si cela n'est pas possible, un système de ventilation mécanique permettant l'apport d'air neuf et la mesure du taux de CO2 est préconisé. A Pôle emploi Bretagne, un recensement des locaux nécessitant ce système de ventilation est en cours. Un test sur des capteurs de mesure de CO2 sera réalisé en Île-de-France début 2022 avant un déploiement progressif dans toutes les régions. Par ailleurs, une maintenance annuelle a lieu pour l'ensemble des menuiseries extérieures et une vérification mensuelle est également faite pour s'assurer qu'il n'y a aucun dysfonctionnement. Si une anomalie est constatée, une demande d'intervention est demandée.
- **Les séminaires** prévus en présentiels sont annulés ou reportés.
- **Le télétravail** : pour les agent-e-s à temps plein, 3 jours de télétravail par semaine sont possibles jusqu'au 31/12/2021, sous réserve des nécessités de services. Le télétravail doit permettre la rotation des agent-e-s présent-e-s sur site.
- **Les réunions** doivent se passer en priorité en distantiel.
- **Tous les moments de convivialité** entre agent-e-s dans les locaux de Pôle emploi sont suspendus
- **Les moments de restauration** sont autorisés dans le respect des gestes barrières et avec une jauge de 4 m² par personne. La possibilité de déjeuner seul dans les bureaux individuels est toujours d'actualité.

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

- **Cas Covid avérés :**

La direction rappelle que les personnes positives «Covid » et celles dites « cas contact » ou « contact à risque » sont définies par l'ARS-Bretagne et soumises aux règles de cette dernière concernant l'isolement, les dates des tests à réaliser, ….
De même, les fermetures de sites pour raison sanitaire ne sont pas décidées par Pôle emploi mais suite à consultation/décision de l'ARS.
Le 8/12/2021 il y avait 11 fiches de signalement Covid contre 23 le 15/12/2021.

- **Ménage des locaux :**

Un contrôle est réalisé tous les 3 mois sur la prestation de nettoyage entre le prestataire ATALIAN et un membre de l'ELD ou un correspondant nettoyage. Ce contrôle évalue la qualité des prestations et une remontée est faite à la direction.
Un cahier de liaison Atalian/Pôle emploi existe dans chaque site.
Une réunion trimestrielle a également lieu afin de faire le point sur la réalisation des prestations quotidiennes et périodiques prévues au contrat (ex : la désinfection).

- **Les référents sanitaires :**

Ils-elles sont sous la responsabilité des DAPE et se doivent :

- ✓ d'informer l'ensemble du personnel de l'agence
- ✓ distribuer le matériel (masques, gel,…) à tou-te-s les agent-e-s, ainsi qu'au Volontaires Service Civique.
- ✓ être vigilant-e-s sur les stocks de gel, masques, … pour éviter toute pénurie. Un rappel sera fait en ce sens. Le service « Moyens Généraux » de la DR a en charge la livraison de ce matériel, sur l'ensemble des sites et services.

La liste des référent-e-s sanitaire est mise à jour après chaque BDE.
La direction communique régulièrement avec eux-elles sur les informations liées aux évolutions sanitaires (mails, audio, boîte fonctionnelle « covid-19 », …).

- **Les sas sanitaires :**

Pour la direction, les SAS existent toujours. Cependant, depuis octobre/novembre, les registres des entrées ont été supprimés et il n'y a plus d'agent-e en charge de vérifier le respect des gestes barrières (port du masque, lavage des mains, respect des jauges, etc.).
La direction indique que pour le moment, la situation sanitaire n'impose pas de revenir au PRA 3 et ajoute que depuis fin 2020, le PRA 4 est aménagé à chaque nouveau protocole sanitaire national.

- **Concernant les informations collectives :**

La note RH V17 prévoit les modalités de réception du public. La direction rappelle que le PRA4 est maintenu. De ce fait, toutes les activités en agence sont maintenues également dans le respect des gestes barrières.

- **DE positif au Covid :**

Si un DE reçu est positif au Covid, les règles de la CPAM doivent être appliquées.
La direction rappelle que tout DE pour lequel il y a une suspicion de Covid ne doit pas être reçu en entretien physique. Dans ce cas, un entretien dématérialisé (téléphone ou Visio) doit lui être proposé. Au besoin, un rappel sera fait aux ELD.

- **ESI :**

En Bretagne, entre 150 et 250 ESI sont réalisés par jour, soit 16,5% de moins qu'en 2019.
La direction a informé les ELD qu'actuellement, la règle est de 4 ESI par ½ journée comme avant la crise sanitaire. Ils peuvent être réalisés soit par téléphone ou Visio si l'entretien ne peut avoir lieu en physique (en 2021, quasiment 10% des ESI ont été réalisés par téléphone).
Leurs planifications sont de la responsabilité des agences, mais que cela doit résulter d'une concertation entre les conseiller-ère-s et les ELD : soit 4 ESI dans la matinée soit 3 ESI le matin et 1 l'après-midi.

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

- **Intervention dans des locaux hors de Pôle emploi :**

Les agent-e-s concerné-e-s doivent respecter les règles sanitaires mises en place dans les locaux où ils se rendent (cf. note RH V17, p.20).

- **Obligation vaccinale :**

A Pôle emploi, seul-e-s les psychologues du travail sont soumis-e-s à l'obligation vaccinale conformément à l'article 12 de la loi 2020-1040.

- **Le télétravail :**

Les règles sont le volontariat de l'agent-e et les nécessités de service.
La direction reconnaît qu'il n'est pas simple de s'y retrouver entre la charte télétravail, l'accord télétravail et les nouvelles modalités liées à la 5è vague de Covid en place depuis le 13 décembre. Cependant ? Cependant elle se veut rassurante : lorsqu'il y a une évolution des protocoles nationaux et des nouvelles notes RH, les CMDT-RH sont réunis pour rappeler les principes du télétravail et les nécessités de service.
Le télétravail ne peut être imposé aux agent-e-s sur des périodes de congés y compris pour raison de santé ou garde d'enfant malade. La direction dit être vigilante sur ces situations.

- **Agent-e positif au Covid :**

Si un-e agent-e est testé-e positif-tive au Covid :

- Et peut télétravailler, il-elle doit fournir un justificatif d'isolement qui lui permettra de télétravailler en dehors du cadre défini par Pôle Emploi. Dans cette situation, l'agent-e doit transmettre à Pôle emploi uniquement le courrier d'isolement délivré par la CPAM.
- Et est dans l'incapacité de télétravailler, il-elle doit transmettre à Pôle emploi le certificat d'isolement ou l'arrêt dérogatoire (pour les agent-e-s de droit public).

Pour rappel, le certificat d'isolement s'obtient après s'être déclaré sur le site ameli.fr.

- **Cluster à l'agence de Vitré :**

Les élu-e-s ont été informé-e-s d'un foyer d'infection sur le site de Vitré.
La direction refuse de répondre à toutes les questions concernant cette situation mais précise faire une réponse globale ultérieurement…

Analyse de la CGT : Pour la CGT, la direction régionale joue encore à « la bonne élève » au détriment des conditions de travail et de la santé des agent-e-s ! Pour la direction seuls les chiffres et les indicateurs comptent ! The show must go on quoi qu'il en coûte !
Le sujet des ESI a suscité un long débat notamment sur le nombre de 4 ESI à réaliser sur une matinée qui ne permet pas de respecter le temps d'aération et de désinfection entre chaque entretien physique. Concernant l'aération, la direction estime qu'une aération de 5mn peut se faire le temps de désinfecter le bureau et d'aller chercher le DE suivant…. Et va même jusqu'à suggérer de réaliser les entretiens fenêtre ouverte ! Les agent-e-s apprécieront !!!

4 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 24 novembre 2021 (1 / 7)

- ***Fiches de signalement depuis janvier 2021 :***

La direction évoque une augmentation de 32 % des fiches de signalement par rapport à 2019 pour la même période.

- ✓ 604 fiches « sécurité »,
  - dont 365 fiches « agression » : en augmentation de 29%
  - 89 « menaces de suicide » : en hausse de 23%
  - 51 fiches « accident ou incident de personnes » en baisse de 29%
  - 18 fiches « incident sur les locaux », chiffre stable par rapport à 2019
- ✓ 81 fiches « Covid »
- ✓ 113 fiches RPS

Il a été enregistré 24 dépôts de plainte et mains courantes sur cette période et 35 courriers ont été envoyés à des usager-ère-s.

93% des fiches de signalement sont réalisées en agence ou en DT et se répartissent de la manière suivante : 108 dans le 22, 159 dans le 29, 167 dans le 35, 129 dans le 56, 9 à la Direction Régionale et 32 à la DPSR.

L'augmentation des fiches concerne des conflits avec les usager-ère-s qui s'explique par la reprise post période estivale, les réinscriptions, le refus de suivre les consignes sanitaires, des propos insultants, agressifs ou déplacés à l'encontre d'agent-e-s de Pôle emploi ,ou encore la présence de manifestants à l'entrée des sites.

Le sujet du droit à l'image et de la conduite à tenir a également été évoqué au cours de la réunion CSSCT. En effet, avec l'évolution des réseaux sociaux et l'utilisation des téléphones portables, une note a été mise en place dans l'intranet Sécurité qui reprend les consignes à tenir lorsqu'un-e agent-e est concerné-e par ce type de situation. La direction indique demander régulièrement au réseau, aux CLS (correspondant local de sécurité), aux DAPE de faire des rappels sur les différentes notes…En fonction des situations, la direction peut également intervenir.

La direction indique que les situations COVID avérés sont disséminées sur le territoire breton: Concarneau, Fougères, Lorient Ville, Lorient Marine, Rennes Est, St Malo, Vannes Est, Rennes Nord. La Direction n'a pas de remontée de cas contact, c'est la CPAM qui définit les cas contacts. Les collectifs sont informés ainsi que les représentant-e-s de Proximité.

Concernant le matériel et les produits de désinfection, dans chaque agence il y a des référent-e-s sanitaires qui gèrent les demandes de matériel et doivent faire en sorte de leur accessibilité.

Concernant le sas sanitaire, même si une des dernières évolutions du protocole sanitaire national est de ne plus positionner un-e agent-e et de retirer le registre des entrées, ce dispositif perdure avec mise à disposition de gel et de masques pour les usager-ère-s (DE et Entreprises) qui n'en seraient pas pourvu à leur arrivée.
Certain-e-s managers, au vu de la situation sanitaire actuelle et les plannings déjà finalisés, ont peut-être décidé de maintenir un agent au sas sanitaire pour l'instant, ce qui peut expliquer la disparité sur les sites.

Les élu-e-s alertent la direction sur les difficultés d'accès aux fiches de signalement : 0 % des fiches RPS et en moyenne à 23,89% de l'ensemble des fiches.

Analyse de la CGT : le problème d'accès aux fiches de signalement et donc l'accès aux informations est récurrent… et sans solution proposée par la direction. Pour la CGT, cette situation est inacceptable et empêche les élu-e-s d'exercer pleinement leurs prérogatives en matière de prévention des risques. **La CGT invite les agent-e-s à envoyer systématiquement une copie de leur fiche de signalement aux élu-e-s du CSE et aux RP pour leur permettre d'en faire un suivi**

4 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 24 novembre 2021 (2 / 7)

- ***Déclaration d'accidents du travail :***

Depuis septembre, 11 DAT ont été réalisées et adressées aux représentant-e-s du personnel.

- ✓ 3 accidents de trajet, soit 28%,
- ✓ 7 accidents du travail (2 en lien avec accident de circulation, 1 malaise, 4 de type chute, choc ou projection de gel) soit 75%,
- ✓ 1 dont l'origine n'a pas été identifiée par la personne qui l'a rédigée, soit 9%.

La direction rappelle que lorsqu'un-e agent-e est victime d'un malaise sur site, la consigne est de ne pas le-la laisser rentrer seul-e. Le retour à domicile est possible seulement avec l'accord du médecin contacté via le 15 ou le 18 et un proche doit également être contacté.

Analyse de la CGT : la CGT rappelle qu'il est impératif de consulter son médecin traitant en vue d'obtenir un Certificat Initial de déclaration d'accident du travail y compris si aucun arrêt de travail n'est prescrit suite à un accident. En effet, le-la salarié-e peut, pendant un délai de 2 ans après les faits, faire une déclaration d'accident du travail. Ce n'est pas la direction qui juge du bien-fondé de la déclaration. Cela revient à la CPAM pour les agent-e-s de droit privé et à la DG pour les agent-e-s de droit public.

4 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 24 novembre 2021 (3 / 7)

- **Résultats du 1er semestre du baromètre interne de Pôle-emploi (Bipe)**

Pour la direction, le Bipe est un « outil d'écoute privilégié sur la relation au travail, au dialogue et au pilotage pour le manager et les équipes ». Un plan d'action découle de ce Bipe avec des actions à mener sur plusieurs thématiques.
La participation Bretonne est en hausse de 2,9 points avec un taux de 70% (taux national de 66%).
Les résultats de l'IQVT progressent tous à l'exception de ceux qui concernent la sécurité sur le lieu de travail (- 5,9 points) et la satisfaction de l'équilibre vie/vie perso (- 0,6 points). Le taux breton est supérieur de 2 points à la moyenne nationale.
L'IQVT est de 67.63%, en augmentation de 1,4 point (la cible pour 2021 est de 68.3%).

Profil des répondants : 79% des répondants sont des femmes et 21% des hommes / 89% des non-encadrants et 11% d'encadrants.

IQVT est composé de 8 questions autour de 5 thématiques : la perception du travail, le travail au quotidien, la perception du management direct, l'organisation de l'agence et l'évolution métier SI.
Tous les composants ITC progressent avec une forte hausse pour le climat de confiance (+5.5 points) pour un total de 64%.
L'indice de confiance : 71.51% en augmentation de 4.2 points (la cible pour 2021 est de 73.3%).

Pour la direction, les indicateurs RH sont à analyser et à mettre en perspective. L'exercice est réalisé lors d'un temps semestriel entre les DT et la DR, cet exercice est aussi réalisé 1 fois par semestre entre le DR et ses adjoints et la DG sous l'angle de la performance opérationnelle et la performance sociale où sont passés en revue les indicateurs relatifs à l'aspect opérationnel et les indicateurs de la convention tripartite.
Des plans d'actions sont mis en œuvre, adaptés à la maille territoriale sur les 6 mois suivants.
Une présentation est faite en agence aux agent-e-s et l'ELD travaille en local avec les équipes sur un plan d'action local qui est ensuite intégré au DUERP.

Analyse de la CGT : Malgré la mise en place du télétravail, l'indice « satisfaction équilibre vie perso/ vie pro » est en baisse. Dans le même temps, malgré les mesures sanitaires prises par la direction et le plan sureté national, celles-ci ne permettent pas aux agent-e-s de se sentir en sécurité sur leur lieu de travail. La CGT exige que la direction travaille sur un véritable plan d'actions sur l'organisation du travail, les relations de travail, le management, le fonctionnement des services de Pôle Emploi aux usager-ère-s, afin de garantir aux agent-e-s de bonnes conditions de travail.

4 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 24 novembre 2021 (4 / 7)

- **Télétravail et accord handicap :**

La direction rappelle qu'à Pole emploi, il y a 2 statuts différents (privé et public) et que plusieurs dispositifs encadrent le télétravail. Un accord télétravail a été signé à l'issu des négociations nationales et sera mis en œuvre en 2022. En parallèle, un décret régit les conditions d'exercice du télétravail pour les agent-e-s de droit public (2016-151 du 11 février 2016 modifié et de la dernière décision en date du 31/08/21 et applicable au 01/09/21).

L'accord handicap existe à Pole emploi depuis 2015, il était prévu sur 3 ans et est prorogé jusqu'à la fin de l'année. Des négociations sont en cours au niveau national. Il régit les conditions d'exercice du télétravail pour les agent-e-s de droit privé.

L'accord handicap introduit du télétravail sur préconisation du médecin du travail ou médecin de prévention. A ce jour, 46 agents sont concernés par l'accord télétravail handicap (privé et public).

Accord handicap pour les agents de statut public et bénéficiaires de l'obligation d'emploi :
Les agent-e-s titulaires d'une reconnaissance Handicap peuvent, aussi, candidater sur l'accord télétravail classique sur SIRHUS.

- ✓ La quotité de temps de télétravail : 3 jours maximum par semaine. Le décret pour le statut public précise que le temps de présence sur le lieu de travail ne peut être inférieur à 2 jours par semaine sauf dérogation du médecin de prévention (pour état de santé, handicap ou grossesse) pour 6 mois maximum avec possibilité de renouvellement 1 fois après avis du médecin de prévention.
- ✓ Possibilité de demander des jours fixes ou jours flottants ou conjugaison des 2 modalités.
- ✓ La durée du télétravail est de 12 mois.
- ✓ Fin automatique à la fin de la période télétravaillée.
- ✓ Fin d'autorisation de télétravail en cas de changement de fonction.
- ✓ Conformité électrique : attestation sur l'honneur ou attestation de conformité électrique, la direction peut fournir un autodiagnostic qui permet aux agent-e-s chez eux de compléter le tableau Excel (type d'ampoule, type d'interrupteur, type de compteur électrique…). Dès la finalisation du questionnaire, l'agent-e voit immédiatement le résultat sur l'éligibilité du domicile au télétravail ou pas. Il-elle peut ensuite faire l'attestation sur l'honneur. Le résultat de l'autodiagnostic n'est pas à transmettre à la direction mais à conserver par l'agent-e.
- ✓ Frais télétravail : La décision du 31/08/21 qui est applicable à compter du 01/09/21 introduit un forfait télétravail, qui est une nouveauté : 2.50 euros par jour de télétravail dans la limite de 220 euros par an, versement trimestriel effectué sur la paie. Ce forfait est versé sur la base du nombre de jours de télétravail demandé et autorisé par le responsable hiérarchique.

Accord handicap pour les agents de statut privé et bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- ✓ Au niveau des conditions d'éligibilité, rien de nouveau, on est toujours, quelle que soit la quotité du temps de travail et le contrat avec une étude des prérequis sur les activités télétravaillables, la capacité à télétravailler, la conformité des locaux, etc.
- ✓ La quotité de temps de télétravail est précisée par le médecin du travail sur le nombre de jours télétravaillés, la répartition dans la semaine, les équipements et le matériel, le télétravail pendulaire (c'est le télétravail qui n'est pas à 100%) est privilégié pour éviter tout risque d'isolement.
- ✓ La durée du télétravail : les préconisations médicales sont valables 3 ans depuis le 14/06/21 (au lieu de 1 an). Un avenant sera signé pour une durée maximum de 1 an.
- ✓ La conformité électrique : idem statut public ci-dessus.
- ✓ Frais télétravail : un remboursement sur justificatif sans plafond.

Notion de réversibilité du télétravail :

- ✓ Agent-e de statut public : Article 4.4 de la décision administrative : « *il peut être mis fin au télétravail à tout moment à l'initiative de Pôle emploi ou de l'agent moyennant un délai de prévenance de 2 mois. Ce délai peut être réduit en cas de nécessité de service dument motivé lorsqu'il est mis fin au télétravail à l'initiative de Pôle emploi* ».

4 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 24 novembre 2021 (5 / 7)

- ✓ Agent-e de droit privé : il est précisé dans le GUIDE Télétravail Handicap qu'une période de réversibilité est prévue dans l'avenant, chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail moyennant un délai de prévenance de 2 mois et sous réserve des préconisations du médecin du travail. Le cas échéant le retour sur site est accompagné par le médecin du travail et les équipes pluridisciplinaires.

Un message direction sera adressé à l'ensemble de la ligne managériale pour clarifier les informations et la nécessité pour les agent-e-s de droit public de signer l'acte individuel qui permet de couvrir d'un point de vue réglementaire et statutaire cette possibilité donnée.

Analyse de la CGT : La CGT est fortement interpellée par des agent-e-s dans le cadre de la mise en œuvre du télétravail y compris pour les agent-e-s ayant bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Sur de nombreux sites et services, la règle du nombre de jours n'est pas appliquée et les ELD demandent aux agent-e-s de modifier leurs demandes dans SIRHUS sans avoir eu de refus. **La CGT invite les agent-e-s qui ont eu un refus même partiel de leur demande de télétravail à contacter soit leurs RP si leurs élu-e-s CCPLU pour exercer un recours.**
La CGT rappelle qu'elle est la seule organisation à ne pas avoir signé l'accord télétravail qui ne présentait pas assez de garantie de respect des règles envers les agent-e-s. L'avenir a malheureusement, comme de trop nombreuses fois, donné raison à la CGT !

4 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 24 novembre 2021 (6 /7)

- **Suivi de l'obligation vaccinale pour les psychologues du travail à Pôle-emploi Bretagne :**

L'obligation vaccinale à Pôle Emploi ne concerne que les psychologues du travail qui sont au nombre de 49.
A mi-novembre :

- ✓ 45 présentaient un schéma vaccinal complet
- ✓ 1 était en arrêt maladie
- ✓ 1 était en arrêt longue maladie
- ✓ 2 étaient en congés avant départ en retraite.

Depuis la situation communiquée en CSE, 1 personne a quitté l'établissement le 20 octobre. La direction a rappelé que si suspension il doit y avoir, elle le fera.

Rappel de la CGT : la CGT est contre l'obligation vaccinale d'autant plus quand elle a lieu en entreprise. L'état de santé du-de la salarié-e et le secret médical doivent être protégés et ne concernent pas l'employeur.
La CGT revendique le droit à la vaccination pendant les horaires de travail avec une autorisation d'absence non pas sur une heure mais sur le temps nécessaire pour la réaliser (temps de trajet aller-retour, délai d'attente pouvant aller jusqu'à 30 minutes, etc.).

4 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 24 novembre 2021 (7 / 7)

- **Analyse des comptes rendus d'inspections :**

✓ *GDD* : Les élu-e-s sont très inquiet-e-s pour les agent-e-s GDD : une charge de travail trop lourde, besoin de réunions réglementaires régulières, demande d'augmentation de productivité et donc de charge mentale, la mise en place du CRI fait ressortir le besoin d'augmenter les effectifs GDD pour faire face à la charge de travail et l'individualisation de l'activité est pesante (problématique de volume des attentes, des mail.net et de temps disponible pour le traitement des dossiers, au vu de la taille des portefeuilles).

✓ *Accueil* : Concernant le poste d'accueil, une concentration de la tenue de ce poste sur un nombre réduit de conseiller-ère-s est observées sur l'ensemble des sites, avec des réponses de plus en plus difficiles sur les questions des DE concernant les nouvelles règles d'assurance chômage.

✓ *Weplan* : Depuis la mise en place de Weplan, des situations de tensions entre collègues sont observées concernant notamment l'attribution des bureaux. Il y a de + en + de bureaux attitrés (cap emploi, psychologues, SE…) et il ne reste donc que quelques bureaux par agence disponibles, quelque fois sur la ½ journée, générant un fort nomadisme.

✓ *Nuisances sonores* : Les conditions sonores de travail sont évoquées sur plusieurs sites

✓ *Plans d'actions* : Les agent-e-s font remonter une intensification de la charge de travail dû à la multiplication des plans d'action, ce constat est récurrent depuis le début de l'année. Certain-e-s REP ont jusqu'à 25 chantiers différents.

✓ *Charge de travail* : la taille des portefeuilles est inadaptée engendrant un dépassement du temps de travail des agent-e-s.

✓ *Portefeuilles spécifiques* : L'isolement des conseiller-ère-s qui ont des portefeuilles spécifiques est souligné.

✓ *Expression d'iniquité* quant à l'occupation des postes contraints en lien avec le télétravail et les choix en cours quant à la répartition du télétravail selon les sites.

✓ *OGD* : Problématique de déplacement depuis OGD et le référencement restrictif des trains qui créé des situations de transport anormales

✓ *Gestes barrières :* un relâchement des gestes barrières est observé sur de nombreux sites.

Lors de la réunion de la CSSCT, les élu-e-s ont posé certaines questions : la direction a précisé que le 1er niveau de réponse est fait à la maille territoriale par le DT à l'occasion des réunions trimestrielles avec les RP. Le 2ème niveau se fait à la maille régionale par des réponses écrites et assure que les élu-e-s auront des réponses à leurs questions.

Analyse de la CGT : 3 semaines après la réunion de la CSSCT les élu-e-s de la CSSCT n'avaient obtenues aucune réponse à leurs nombreuses questions. La CGT a demandé à la direction en CSE quelles étaient les mesures de prévention primaires, secondaires et tertiaires prises suite aux constats faits les élu-e-s de la CSCCT. La direction a répondu que les mesures étaient inscrites dans les DUERP ! La CGT rappelle que les mesures primaires visent à supprimer voire à réduire les risques … force est de constater que celles mises en œuvre jusqu'à présent par la direction n'ont que peu voire aucun effet sur la santé des agent-e-s et leurs conditions de travail puisque certains risques sont identifiés comme récurrents !

5 / Point d'actualités sur les données sociales de Pôle Emploi Bretagne (1 / 6)

La direction, comme à chaque fois que ce point est présenté en CSE fait une présentation des chiffres concernant divers éléments tels que les effectifs, l'absentéisme, les départs en retraites, les heures supplémentaires pour la région Bretagne.

- ***Les effectifs :***

Au 30 novembre 2021, les effectifs ETP (équivalent temps plein) étaient de 2136,6 au total répartis de la façon suivante :

- ✓ 1902,8 CDI
- ✓ 222,4 CDD
- ✓ 11,4 CUI-CAE

La répartition globale selon le sexe est de 22% d'hommes et 78% de femmes tous contrats confondus.

37 postes de conseiller-ère-s en accompagnement sont actuellement à pourvoir selon une modalité dite « prévisible » dans le cadre de la préparation de la mise en œuvre du dispositif Contrat d'Engagement Jeune (CEJ).

Concernant la compensation des mandats syndicaux, la région Bretagne a décidé de remplacer 50% des mandats à temps plein par des CDI. Ces ressources sont affectées dans les sites où des agent-e-s exercent leur mandat à temps plein.

Concernant la compensation des arrêts maladie, des CDD dits de remplacement peuvent être mobilisés en fonction de la durée d'absence. Ainsi, à fin novembre 2021, 31,4% de l'ensemble des CDD étaient des contrats CDD de remplacement d'arrêt maladie.
Par ailleurs, 68,6% des CDD sont dits d'accroissement de l'activité.

Analyse de la CGT : La direction s'est bien gardée d'annoncer les chiffres en pourcentage certainement pour éviter un tollé en séance ! L'effectif ETP des contrats précaires représente à fin novembre 10,94%. Pour rappel, jusqu'en septembre 2019, le taux de CDD à Pôle Emploi ne pouvait excéder 4%. L'accord sur « L'avenant de révision de l'article 8.4 de la CCN » que la CGT n'a pas signé, permet d'augmenter ce taux. Le préambule de cet accord rappelle l'attachement des signataires « *au fait que le CDI à temps plein constitue le mode normal de recrutement au sein de Pôle Emploi* » !!! Heureusement que c'est écrit, car on l'aurait presque oublié !

5 / Point d'actualités sur les données sociales de Pôle Emploi Bretagne (2 / 6)

- ***L'absentéisme (1 / 2)***

Au 30/09/2021, l'absentéisme est en légère hausse par rapport à la même période de 2020.

Une comparaison avec le printemps 2020 serait biaisée du fait du fort taux d'arrêts maladie à cette période liée au Covid.
Au contraire, les mois de juillet, aout et septembre 2021, sont eux comparables à 2020 et affichent respectivement une hausse de 0,3 point, 0,6 point et 0,1 point, ce qui fait donc un taux cumulé sur 12 mois à 6,4% contre 8,3% à la même période en 2020.

La comparaison par agences et/ou par territoires démontre une grande hétérogénéité : sur 12 mois, l'absentéisme maximum est de 14,5% pour le CRE alors que dans le même temps l'agence de Pont L'Abbé affiche un taux de 1,4% et que la DT de la DPSR affiche quant à elle un taux de 1,1%.

Concernant les absences dites de courtes durées (de 1 à 31 jours), elles sont en très légère baisse puisque le taux est passé de 2,3% en 2018-2019, à 2,1% en 2020-2021.
A l'inverse, les absences de 1 mois à + de 8 mois sont passées de 4,2% en 2018-2019, à 4,3% en 2020-2021.

5 / Point d'actualités sur les données sociales de Pôle Emploi Bretagne (3 / 6)

- ***L'absentéisme (2 / 2)***

La direction ajoute que, chaque mois, ces indicateurs sont observés afin de mobiliser des leviers tels que la mutualisation, la mobilisation d'affectifs complémentaires, etc.

Concernant un éventuel lien entre les données statistiques d'absentéisme et l'indice QVT, la direction indique qu'il n'y a pas de données de croisement entre ces deux indicateurs et affirme qu'il n'y a pas de liens mathématiques entre les deux : une agence ayant de bons indicateurs QVT peut avoir un taux d'absentéisme élevé et inversement.

Analyse de la CGT : On fait dire aux chiffres ce que l'on veut, tout dépend de leur présentation ! Et la présentation de la direction fait en sorte de montrer aux élu-e-s que l'absentéisme à Pôle Emploi est stable voire en diminution… La CGT rappelle que l'ensemble des élu-e-s et organisations syndicales ont fait une déclaration préalable à cette réunion pour dénoncer la souffrance au travail des salarié-e-s de Pôle Emploi quel que soit leur catégorie socio-professionnelle. Les chiffres depuis juillet montrent une hausse du taux d'absentéisme et du nombre d'arrêt de plus d'un mois. Pour la CGT, il est temps que la direction prenne les mesures adéquates et cesse de parler en chiffres et en indicateurs !

5 / Point d'actualités sur les données sociales de Pôle Emploi Bretagne (4 / 6)

- ***Les heures supplémentaires (1/2) :***

Le recours aux heures supplémentaires est en baisse sur le 3ème trimestre 2021 par rapport à la même période de 2020 : 1459 heures supplémentaires ont été réalisées au 3ème trimestre 2021 contre 1796 heures pour la même période en 2020.

Il est à noter que 43% de ces heures supplémentaires sont réalisées par la ligne managériale principalement par les responsables d'équipes. Cela représente 20% des heures supplémentaires de la région.

La comparaison par territoires est là aussi très hétérogène : le département de l'Ille-et-Vilaine, cumule 495 heures supplémentaires sur le 3ème trimestre quand le Morbihan est à 53 heures.

Les chiffes agence par agence sont également très hétérogènes et peuvent s'expliquer par des contextes locaux :

- ✓ Saint Malo a consommé 105% de son enveloppe, la grande majorité des heures supplémentaires étant réalisée par les membres de l'ELD.
- ✓ Rennes Centre a consommé 132% de son enveloppe ; ce fort taux s'explique là aussi par la forte mobilisation de l'ELD et la forte activité de l'équipe GDD (activités et stocks au niveau de l'agence).

La direction continue sa présentation par les chiffres concernant la consommation de l'enveloppe annuelle : à fin novembre, 89% de l'enveloppe budgétaire qui a été allouée à la région par la DG a été consommée. Elle précise que les heures supplémentaires et/ou les heures complémentaires sont juridiquement encadrées par le Code du Travail notamment en termes de respect des horaires afin de garantir la santé au travail. Il ajoute que Pôle Emploi respecte le Code du Travail.

La direction ajoute que les heures supplémentaires sont à la main de l'employeur, que l'agent est volontaire pour les réaliser, et qu'elles ne sont ni imposées ni obligatoires.
Elles sont mobilisées en fonction des besoins, des stocks, ou sur des opérations « coups de poings » sur la semaine voire le samedi matin (exemple : pour le service RH au niveau de l'équipe paye récemment pour mettre à jour et solder des données relatives aux IJS).

5 / Point d'actualités sur les données sociales de Pôle Emploi Bretagne (5 / 6)

- ***Les heures supplémentaires (2/2) :***

Rappel important : les agent-e-s en formation sur une journée habituellement non travaillée, peuvent demander de récupérer le temps de formation ou le paiement de cette journée.

Analyse de la CGT : Pour la CGT, si une entreprise utilise de manière récurrente les heures supplémentaires, c'est que les effectifs sont insuffisants pour absorber la charge de travail quotidienne ! De nombreux territoires sont en dépassement de leur enveloppe budgétaire : en Ille et vilaine 8 des 10 agences dépassent les 100% (de 105% à 164% selon les sites !), les deux services de la DPSR également (126% et 173%), le service RH de la DR est quant à lui à 151% ! La palme revient à l'agence de Vannes Ouest avec 209% !
De même, la mobilisation des ELD est toujours aussi forte : 29% des heures supplémentaires sont réalisées par les responsables alors qu'ils-elles ne représentent que 5% des effectifs ! La course aux chiffres et aux indicateurs oblige de nombreux managers à faire de la production en dehors de leurs horaires habituels. Pour la CGT, ça suffit ! Nos conditions de travail valent mieux que leurs tableaux de bord !

5 / Point d'actualités sur les données sociales de Pôle Emploi Bretagne (6 / 6) :

- ***Départs à la retraite***

En 2020, 25 agent-e-s ont fait valoir leurs droits à la retraite alors qu'au 30 novembre 2021, 35 départs sont déjà enregistrés, chiffre équivalent à celui de l'année 2019.
La direction explique cet écart par la crise sanitaire qui a eu pour effet que les agent-e-s qui souhaitaient partir ou qui avaient envisagé un départ à la retraite, ont retardé l'échéance.

Les départements 29 et 35 ont les plus forts taux de départs en retraites (respectivement 9 et 13), des taux en adéquation avec le poids de ces territoires en termes d'effectifs.

La direction indique que le délai à respecter entre la demande officielle, écrite de l'agent-e, et l'instruction du départ à la retraite en lien avec la CARSAT est de 2 mois. Ce délai permet à la direction d'anticiper les départs et de les intégrer dans les mouvements et les BDE à venir. Cependant, la direction ajoute que chaque départ n'est pas systématiquement et automatiquement remplacé sur le site du départ. « *Ce départ à la retraite est mis dans un pot commun DT». C'est donc ensuite le DT qui « priorise en fonction des besoins et des contextes locaux la nécessité ou le besoin de sortir un poste dans telle ou telle agence ».*

Concernant les stages de départ à la retraite, ceux-ci sont organisés depuis plusieurs mois en inter-régions, contrairement à auparavant où ces stages étaient organisés en région.
Le format n'est donc plus identique notamment concernant les intervenants institutionnels qui avaient l'habitude de venir présenter leurs services et missions. Cependant, la direction affirme que « *l'essentiel non seulement des messages mais des informations nécessaires pour anticiper au mieux son départ à la retraite sont garantis dans ces sessions de formations* ».
La direction revient ensuite sur les échanges lors du dernier CSE, suite à une réclamation de la CGT. Elle indique vouloir regarder un peu plus finement les taux de satisfaction de ces stages à la retraite afin de voir ce qu'il est possible d'améliorer même si c'est un dispositif national.

Analyse de la CGT : Pour la CGT, la crise du Covid n'est pas la seule explication. Pour rappel, les réformes successives du régime des retraites sans compter la réforme de la retraite complémentaire contribuent largement au recul de l'âge de départ en retraite. Pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein et d'un montant de pension suffisamment décent pour vivre dignement, de nombreux-euses salarié-e-s, y compris à Pôle Emploi, sont aujourd'hui obligé-e-s de travailler plus longtemps et de partir au-delà de l'âge légal. Le gouvernement n'en a malheureusement pas fini avec la réforme des retraites, à nous de nous mobiliser pour la défendre !

6 / Désignation d'un secrétaire adjoint du CSE (suite à démission du précédent secrétaire adjoint) (1 / 1) :

Aucune délégation présente en CSE n'a présenté de candidat-e au poste de secrétaire adjoint-e.

Le vote n'a donc pas eu lieu.

7 / Fonctionnement du CSE (1 / 7):
7 a / Vote du calendrier des inspections RP du 1er trimestre 2022 (1 / 2) :

	Territoire	Agence visitée et dates	Représentant-e de proximité
DP SR	DPSR + CRE	23 mars 2022	FO : Gaëlle BONNO
22	Mer et Vallées	**GUINGAMP :** 8 mars 2022 **LANNION :** 1er février 2022	**CGT :** Elise BUGEAUD
		DINAN : 14, 21 et 22 février 2022 **LOUDEAC :** 21, 28 et 29 mars 2022	SNU : Aline MILITZER
	Baie d'Armor	**SAINT-BRIEUC SUD** : 15 et 16 février 2022	SNU : Salim BENALIA
		LAMBALLE : 8 février 2022	CFDT : Nicolas RONDEAU
29	Cornouailles	**CONCARNEAU** : 11 janvier 2022 **QUIMPER NORD**: 4 février 2022 **DOUARNENEZ** : 1er mars 2022	**CGT** : Anne QUEMENEUR
		QUIMPER NORD : 25 mars 2022	CFDT : Benoît TALLEC
		QUIMPER SUD : 17 et 19 janvier 2022 **CONCARNEAU** : 7 et 8 mars 2022	SNU : Emmanuel BIHAN-POUDEC
	Terre et Iroise	**MORLAIX** : 22, 23 et 24 février matin 2022 **CARHAIX** : 29 et 30 mars 2022	SNU : Claudie CALVEZ
		BREST IROISE : 17 février matin, 22, 23 et 24 février matin **LANDERNEAU** : 23 mars après-midi, 29, 31 mars et 1er avril après midi	SNU : Anne TEIFRETO
35	Haute Bretagne	Pas de dates programmées	
	Rennes Communauté	**RENNES NORD** : 4 janvier 2022 **RENNES SUD** : 11 janvier 2022 **RENNES EST** : 18 janvier 2022	**CGT** : **Marie-Paule TUAUX**
		RENNES OUEST : 22 février 2022	SNU : Roselyne DOREAU
56		**LORIENT VILLE** : 17 janvier 2022 **LANESTER** : 14 mars 2022	SNU : Pascale CATTANEO
	Terres et Mers	**VANNES OUEST** : 24, 25 et 26 janvier 2022 **PONTIVY** : 21, 22 et 23 février 2022 **PLOERMEL** : 28, 29 et 30 mars 2022	SNU : Christophe RIBEIRO

7 / Fonctionnement du CSE (2 / 7):
7 a / Vote du calendrier des inspections RP du 1er trimestre 2022 (2 / 2) :

Résultat des votes :
POUR *: 18 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 : La CGT maintient qu'il est important que les élu-e-s CSE et les représentant-e-s de proximité continuent à aller à la rencontre des agent-e-s : pour vérifier dans un 1er temps si les mesures sanitaires mises en place dans les sites et services sont conformes au protocole mais également pour recueillir le verbatim des agent-e-s sur leurs conditions de travail, la charge de travail subie, le déploiement des différents projets et leur impact sur la santé de l'ensemble du personnel y compris la ligne managériale.

7 / Fonctionnement du CSE (3 / 7):
7 b / Résolutions ASC (1 / 2) :

Résolution N°1 soumise au vote par le bureau CSE Pole Emploi Bretagne.
CSE ordinaire du 16 décembre 2021

A la suite de l'étude juridique présentée par le cabinet d'avocats Atlantes au sujet des dysfonctionnements (du 28 avril 2021 au 11 juin 2021) de la plateforme d'achats Emile's, les élu-e-s du CSE d'établissement Pole Emploi Bretagne, réuni-e-s ce jour en CSE ordinaire, votent pour l'assistance du CSE par le cabinet Atlantes dans l'accomplissement des démarches à engager auprès des agent-e-s et du prestataire ACL pour un budget à hauteur de 1 742,40 euros TTC.

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

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

La résolution est adoptée à la majorité des voix exprimées.

Explication de vote de la CGT : Pour la CGT, les membres du bureau pouvaient rédiger le protocole et les courriers et les soumettre à la correction du cabinet Atlantes sans frais supplémentaires. Il n'y avait donc pas lieu de voter cette ligne budgétaire supplémentaire non prévue au budget annuel.

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

Résolution N°2 mise au vote par le bureau du CSE Pole Emploi Bretagne.
CSE ordinaire du 16 décembre 2021

Aux fins d'équité entre les agent-e-s, les élu-e-s du CSE d'établissement Pole Emploi Bretagne, réuni-e-s ce jour en CSE ordinaire, votent pour le principe de demander, aux agent-e-s ayant dépassé leur dotation culturelle du fait des dysfonctionnements (du 28 avril 2021 au 11 juin 2021) de la plateforme d'achats E-Mile's, le remboursement des sommes indûment perçues ou, sur accord express de l'agent-e, leur compensation sur la dotation à valoir sur 2022.

A ce stade, il n'est pas envisagé d'actions particulières vis-à-vis de l'URSSAF. Par contre, concernant le prestataire ACL, il est envisagé, dans un premier temps, d'engager une négociation commerciale en considération des divers préjudices subis par le CSE, préjudices restant à évaluer.

Cette présente délibération sera ultérieurement complétée par une délibération précisant les modalités des actions à engager auprès des salarié-e-s et du prestataire.

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

La résolution est adoptée à la majorité des voix exprimées.

Explication de vote de la CGT : Depuis le début de ce dossier, la CGT revendique le droit à l'effacement de la dette pour les agent-e-s concerné-e-s au prétexte qu'il s'agit d'une erreur du prestataire. Cette solution a été proposée par le cabinet Atlantes mais n'a pas été retenue par les membres du bureau du CSE (CFDT/SNU).
La CGT rappelle que l'argument du redressement URSSAF, argument très souvent brandi par le bureau depuis le début de cette mandature pour justifier les orientations en matière d'ASC, n'est pas un argument valable dans ce cas puisque même si les agent-e-s remboursent les sommes perçues, le redressement URSSAF peut avoir lieu !
Pour la CGT, le seul responsable est le prestataire ACL et le CSE doit négocier un geste commercial avec lui en signe de réparation du préjudice subi.
La CGT rappelle qu'elle a toujours revendiqué un partenariat avec une association de tourisme social et solidaire en matière de gestion des ASC en lieu et place d'un prestataire dont le coût est exorbitant (50 000 euros à l'achat du logiciel et 6 000 euros par an de location et maintenance)

7 / Fonctionnement du CSE (5 / 7):
7 c / Autres résolutions (1 / 1) :

CSE Pole emploi Bretagne
Séance ordinaire du 16 décembre 2021
Délibération du CSE Pôle emploi Bretagne

A la suite de la réunion extraordinaire du 3 décembre 2021, au cours de laquelle la Direction a refusé aux élus la possibilité d'aborder les points fixés à l'ordre du jour et notamment de voter les résolutions préparées dans ce cadre, le CSE décide :

- D'engager toute procédure judiciaire visant à faire constater, sanctionner et cesser toute entrave au bon fonctionnement du CSE et notamment la violation de son règlement intérieur régulièrement adopté le 2 novembre 2021 et/ou de l'accord collectif relatif au renouveau des instances de représentation du personnel.

- De désigner Mesdames CID Patricia, RUBLON Chantal et Monsieur NICOLAS Sylvain, membres élus du CSE, pour agir au nom du CSE et engager toute action en justice pour délit d'entrave au bon fonctionnement du CSE devant toutes les juridictions compétentes tant au civil qu'au pénal, qu'au principal ou en référé, et d'user de toutes les voies de recours et d'exécution possibles qui s'avèrent nécessaires.

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

La résolution est adoptée à la majorité des voix exprimées.

7 / Fonctionnement du CSE (6 / 7):
7 d / Dossier secours (1 / 2) :

La demande d'aide de l'agent-e est de 500,00 euros

Résultat des votes :
*POUR : 4 voix (**CGT**)*
***CONTRE** : 10 voix (CFDT / CFE-CGC / FO)*
Abstention : 7 voix (SNU)
NPPV : 0 voix

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

Suite au vote, la CGT intervient pour rappeler que lors de la présentation du dossier en intersyndicale, le reste à vivre de l'agent-e indiqué dans la fiche de présentation paraissait erroné, mention non indiqué en séance par le trésorier. La CGT soumet ensuite au vote une délibération :

Délibération des élu-e-s du CSE de Pôle Emploi Bretagne
CSE ordinaire du 16 décembre 2021 / Dossier secours

Les élu-e-s du CSE de Pôle Emploi Bretagne proposent une aide de 300 euros pour le dossier secours n°14

Cette délibération est soumise au vote de l'instance

7 / Fonctionnement du CSE (7 / 7):
7 d / Dossier secours (2 / 2) :

Résultat des votes :
*POUR : 4 voix (**CGT**)*
***CONTRE** : 10 voix (CFDT / CFE-CGC / FO)*
Abstention : 7 voix (SNU)
NPPV : 0 voix

La délibération est rejetée à la majorité des voix exprimées.

Analyse de la CGT : Une nouvelle fois la demande de l'agent-e est rejetée. La CGT constate qu'il y a malheureusement de moins en moins de dossier secours présenté par les agent-e-s.

Fin du CSE

Prochain CSE ordinaire : janvier 2022

Prochains CSE extraordinaires :

- **17 décembre : restitution de l'expertise DEGEST et consultation sur la politique financière 2020**
- **23 Décembre : consultations politique sociale et économique/financière (suite avis CSEC)**

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 :

Christine PERRIER : christine.perrier@pole-emploi.fr
Stéphane PREVOST : stephane.prevost@pole-emploi.fr
Benoît LUPERSAT : benoit.lupersat@pole-emploi.fr
Caroline FRYDMAN : caroline.frydman@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