Pôle emploi Bretagne la cgt

COMBATIF SOLIDAIRE ENGAGÉ

JEUDI 24 FÉVRIER 2022

CE DP CHSCT CSE | Comité Social et Économique

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

Ordre du jour

Comité Social et Economique ordinaire Pôle emploi Bretagne

Ordre du jour du Jeudi 24 Février 2022

Le Comité Social et Economique se réunira le Jeudi 24 Février 2022 de 09H30 à 17H00 – ce CSE se déroulera en visioconférence

L'ordre du jour sera le suivant :

1. Approbation des procès-verbaux :
   - CSE ordinaire du 16 décembre 2021
   - CSE extraordinaire du 17 décembre 2021
   - CSE extraordinaire du 23 décembre 2021
2. Recueil d'avis sur le recours à la visio-conférence pour les réunions du CSE de Pôle emploi Bretagne du mois de Mars 2022
3. Information sur l'expérimentation télétravail en région Bretagne
4. Point d'étape sur la crise sanitaire
5. Information en vue d'une consultation sur la mobilisation de ressources supplémentaires
6. Point d'actualité sur la conjoncture économique de la région Bretagne
7. Point d'actualité sur les données sociales de Pôle emploi
8. Fonctionnement du CSE
   a. Actualisation du calendrier des inspections RP du 1er trimestre 2022
   b. Résolutions ASC
   c. Autres résolutions
   d. Dossiers secours
9. Réclamation RP non résolues au niveau des territoires*

Préambule

Pour rappel, la délégation CGT n'a pas siégé lors du 1er CSE ordinaire de l'année. En effet, cette réunion se tenait le 27 janvier, jour de l'appel à la grève interprofessionnelle sur les salaires.

L'ordre du jour présageait un CSE de courte durée : ce fut le cas et la direction avait hâte d'en finir, organisant les votes en « tir groupé » soit disant pour être plus efficace !

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

Trois procès-verbaux étaient soumis à l'approbation de l'instance.

CSE ordinaire du 16 décembre 2021	CSE extraordinaire du 17 décembre 2021	CSE extraordinaire du 23 décembre 2021
Le PV a été **adopté** à l'**unanimité** des voix exprimées	Le PV a été **adopté** à l'**unanimité** des voix exprimées	Le PV a été **adopté** 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 mars 2022 (1 / 1) :

Comme le mois dernier, 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 mars ?* »

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

L'ensemble des réunions CSE du mois de mars auront lieu en présentiel.
Le président de séance indique que la configuration de la salle sera modifiée pour permettre de respecter les mesures sanitaires en termes de jauges (la salle peut accueillir 37 personnes maximum), la distanciation physique (distance de 1mètre entre chaque personne) et les gestes barrières (port du masque et aération).

Explication de vote de la CGT : le Plan de Reprise des Activités (PRA) prévoit un retour en présentiel des agent-e-s sur les sites. Pour la CGT, les élu-e-s doivent avoir des conditions d'exercices de leurs missions identiques aux conditions de travail des agent-e-s dans le strict respect des mesures sanitaires (port du masque, distanciation physique, désinfection des mains, etc.).

3 / Information sur l'expérimentation télétravail en Bretagne (1 / 2) :

La direction démarre la présentation du point en rappelant le contexte de l'expérimentation télétravail qui a fait l'objet d'un processus d'information-consultation en 2021.
Pour rappel, la CGT avait voté CONTRE cette expérimentation et avait expliqué son vote dans le cadre d'une **déclaration**.

La direction indique qu'un seul projet a été validé par la DG : il concerne le service DDO de la DR.
Il est à noter que plusieurs projet ont été remontés auprès de la direction mais n'ont pas été validés car ils ne remplissaient pas les critères exigés.

Comme convenu lors de la présentation du projet en réunion CSE de septembre 2021, la direction s'engage à faire le suivi de l'expérimentation en Bretagne tout au long des 15 mois que durera le projet.

La direction poursuit sa présentation par le projet de la DDO.

3 / Information sur l'expérimentation télétravail en Bretagne (2 / 2) :

Les grands principes

Flexibilité totale des jours de télétravail, à raison de 4 jours maximum par semaine

- Toutes les activités sont télé-travaillables
- Souplesse selon les activités
- Organisation par service
- Les activités de la Direction sont dépendantes des instances régionales, des réunions partenariales
- Des activités réalisées ensemble et physiquement doivent persister

- Flexibilité totale des jours de télétravail
- 4 jours maximum de télétravail / semaine
- Planification en toute autonomie des journées ou ½ journée de télétravail à 6 semaines
- Chaque service est représenté physiquement
- Au moins un manager présent par jour
- Présence physique si l'activité le nécessite
- Certaines réunions (service – séminaires DDO) en présentielle, posées dans un calendrier annuel
- Un outil de planification partagé (jour de présence sur site et bureau occupé) visible par tous

L'organisation retenue

En toute autonomie, vision par service et outillée

Bénéfices recherchés

- Augmentation de la qualité de vie au travail
- Disponibilité et réactivité
- Développement de l'autonomie
- Souplesse et organisation
- Les activités de déploiement, recettage, gestion de projet ne justifient pas de présence sur site
- Certaines activités (animation d'une visio) sont plus qualitatives en télétravail qu'en bureau partagé
- Moins de temps de trajet

Vigilances

- S'assurer du maintien de la qualité du service
- Agilité dans le mode de fonctionnement des managers et des contacts des équipes
- Veiller au risque d'isolement
- Sécuriser la cohésion de groupe
- Maintien des interactions à distance
- Adaptation de nos espaces de travail à l'activité

La direction ajoute que :

- la modification du planning selon les contraintes pourra être faite avec un délai de prévenance d'une semaine.
- Chaque service reste joignable
- Un comité de pilotage a été constitué composé d'un représentant par service de la direction dont l'objectif est de mettre en œuvre l'expérimentation, d'élaborer la charte de fonctionnement et les principes de fonctionnement, de faire le suivi des engagements et des alertes, proposer d'éventuelles pistes d'amélioration et identifier les indicateurs pour le suivi de la mise en œuvre.

En raison de la mise en place du télétravail exceptionnel jusqu'à début février dans le cadre du protocole sanitaire gouvernemental, l'accord télétravail n'a pas pu démarrer comme prévu en janvier et donc par conséquent l'expérimentation a également été reportée.
Pour la direction, cette expérimentation au niveau national permettra d'avoir une vision la plus complète possible afin de vérifier les transpositions possibles dans d'autres services de fonctions support.
Cependant, la généralisation du télétravail sur 4 jours par semaine n'est pas prévue dans le réseau. La direction reconnaît en effet que la mise en œuvre dans les agences serait difficile voire impossible du fait des activités contraintes liées à la réception du public.

Analyse de la CGT : Le document préparatoire du CSEC du 28 juillet 2021, précise : « *l'ensemble du dispositif d'expérimentation incluant le protocole d'évaluation fait l'objet d'une procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel CSEC et CSE. Les CSE sont informés des modalités de travail retenues. … Un point semestriel sur l'expérimentation en cours est réalisée en CSEC et en CSE à compter de juillet 2022* ». Le président de séance avoue ne pas avoir retenu ce point rappelé par la CGT !
Avec cette expérimentation la CGT alerte une nouvelle fois sur les risques liés à cette organisation de travail notamment en termes de pose de congés, de demande de temps partiel ou de mobilité géographique.

4 / Point d'étape sur la crise sanitaire (1 / 1) :

Suite aux annonces du 1er ministre du 20/01/22, le télétravail exceptionnel a été maintenu jusqu'au vendredi 4/02/22 et les préconisations de la note RH V18-1, modifiée le 5/01/22, ont continué à s'appliquer en matière de télétravail.

Une nouvelle note RH V19 a pris effet le 10/02/22 et l'accord télétravail s'est appliqué dès le 7/02/22.
Le PRA4 aménagé a été réactivé à compter du 10/02/22 et se caractérise par un retour à la réalisation en présentiel de l'ensemble des activités d'accueil individuel et collectif y compris l'ESI dans le stricte respect de distanciation physique (au moins 1 mètre autour de chaque personne et dans toute les directions) et des règles sanitaires (notamment aération/ventilation des locaux, maintien des gestes barrières et port du masque).

Les réunions internes en audio et en Visio restent à privilégier dans la période.

Données RH COVID :

- 175 cas de COVID ont été déclarés pour la période du 18/01 au 03/02/22.
- 2 clusters en décembre (Vitré et DPSR).
- 5 clusters en janvier (DR le 6/01, DPSR le 11/01, Rennes Nord le 10/01 et le 20/01, Quimper Sud le 25/01, Brest Marine le 31/01).
- 2 clusters en février (Rennes Sud le 03/02 et Rennes Ouest le 04/02).

Pour rappel, les cas contact sont déterminés par l'ARS, il n'appartient pas à l'établissement de définir les cas contacts.

Les questions des élu-e-s ont porté sur :

- le nombre d'ESI par plage contrainte (vu le temps d'aération et de nettoyage des bureaux nécessaire)
  La direction donne une fin de non-recevoir à cette question, expliquant que la réponse a déjà été donnée. La réponse est claire : 4 ESI

- la mise en place des détecteurs de CO2, dans le cadre de la prévention des clusters, plus particulièrement dans les agences avec des emplacements sans ouvrants (salles de réunion…)
  La direction répond que la réponse a déjà été apportée en réunion de la CSSCT et précise que les détecteurs de CO2 auraient dû être livrés mi-février et vont arriver. Ils seront positionnés dans les agences, dans des endroits clés, qui ne bénéficient pas d'ouvrant dans les salles d'accueil et il y aura des consignes adaptées à l'utilisation de ceux-ci.

- le nettoyage réalisé lorsqu'un agent signale qu'il est positif à la COVID et qu'il était précédemment à l'accueil.
  La direction indique que concernant le nettoyage des locaux suite au signalement d'un agent positif à la COVID, le bureau n'est pas utilisé tant que le nettoyage n'est pas réalisé et les zones de passage sont également nettoyées (cela peut être la cafétéria si la personne y est passée, l'accueil…). Le nettoyage se fait plus largement que le bureau.

Analyse de la CGT : Le nombre de contaminations COVID n'a cessé de se multiplier depuis ce début d'année tout comme les clusters et pourtant le point sur la situation sanitaire a été traité en 15 minutes chrono ! Preuve que, pour la direction, tout va bien et qu'il n'y a pas lieu de s'attarder sur le sujet !
Les questions légitimes des élu-e-s ont été traitées rapidement. Pour preuve, le sujet des détecteurs de CO2 posé à ce CSE : si la question a de nouveau été posée, c'est bien parce que ce point n'avait pas reçu de réponse en CSSCT !

5 / Information en vue d'une consultation sur la mobilisation de ressources supplémentaires (1 / 1) :

- Objet : au niveau national 554 CDD de 18 mois « supplémentaires » dont 25,6 ETP arrondi à 26 pour la Bretagne.
- Répartition : en Bretagne, 21 ETP sur le réseau en priorité sur du GDD, mais aussi CDE et CDDE en fonction de l'état du réseau. 5 ETP pour la RH et la DDO. 4 pour la DDO sur la sécurisation du FSE, un pour la DRH.
- Formation : embauche à bac+2, formation au plus proche du recrutement. Formation dite incontournable puis optionnelle selon les dominantes.

Ces embauches se font dans le cadre d'un surcroit d'activité. Aucune information ne sera donnée en CSE sur la répartition par site, celle-ci dépendant du pouvoir de décision des DT.

La direction indique que la Bretagne bénéficie de 450 tuteur-trice-s dont 120 en GDD. Le temps du tutorat sera fait sur des plages dédiées au planning et qu'au moins 1 ou 2 tuteur-trice-s par agence seront mobilisables. Elle admet qu'un tuteur peut prendre en charge plus d'un-e agent-e à la fois, mais que cela créé une dynamique de groupe.
6 mois après le début de la formation, la prise d'un portefeuille CRI serait possible (sic !). En attendant, les agent-e-s pourront faire de la saisie voire être positionné-e-s au 3949.

Analyse de la CGT : Au cours de ce point, les élu-e-s ont vécu un « grand moment » de dialogue social ! Entre l'accusation portée par le président du CSE envers certain-e-s élu-e-s qui l'empêcheraient d'embaucher, les railleries fréquentes sur ce qu'il juge être de la mécompréhension, les vantardises sur le fait qu'en Bretagne les ressources GDD seraient plus préservées qu'ailleurs de son seul fait, les refus ou tergiversations pour donner ou non aux élu-e-s les éléments chiffrés demandés, et, pour finir, les jugements de valeur sur la qualité du travail des GDD en CDI qui serait plus « *souffretante* » que celle fournie par les CDD (!)…Merci encore Monsieur le président !

6 / Point d'actualité sur la conjoncture économique de la région Bretagne (1 / 3) :

La note sur la demande d'emploi, sortie fin janvier, concernant le 4ème trimestre 2021, fait référence au nombre de DE inscrits à Pole emploi : 250 940 DE inscrits en catégorie A, B et C, soit une baisse de 4% par rapport au 3ème trimestre (- 10330 DE). Une baisse également par rapport au 4ème trimestre 2020 de 6,5% (- 17340 DE).

L'approche par catégorie : la catégorie A bénéficie le plus de cette diminution avec - 6,4% par rapport au trimestre précédent, soit 8 550 DE en moins.
Les catégories B et C (en activité réduite) montre une légère baisse en catégorie B (- 5,2%) et une légère hausse pour la catégorie C (+ 0,3 %).

L'approche par territoire : Le Finistère est le département qui diminue le moins vite (- 5,2%) et le Morbihan qui diminue le plus (- 7,1%) mais l'ensemble reste homogène sur les 4 départements.

Les classes d'âge : Les jeunes participent le plus à cette diminution (- 6,7%) comme la tendance sur les trimestres précédents. Ce qui est nouveau, la catégorie des 50 ans et + diminue également, à hauteur de - 2,3%.

Les DE hommes diminue légèrement plus (- 4,3%) que les DE femmes (-3,6%).

L'indicateur des DELD (inscrits depuis 12 mois et plus) est stable (48,7%) avec une précision sur le caractère hétérogène des situations dans cet indicateur entre la catégorie A et la C.
En catégorie C, les DE travaillent en moyenne 139 heures.

6 / Point d'actualité sur la conjoncture économique de la région Bretagne (2 / 3) :

Le flux d'entrées (inscriptions) des DE diminue de 2,4% par rapport au trimestre précédent. Le motif d'entrée le plus fréquent est celui de « fin de contrat ». Le flux de sortie est aussi en baisse au 4ème trimestre, par rapport au trimestre précédent et le motif « connu » est majoritairement la reprise d'emploi car 41% des motifs de sortie est dû à un défaut d'actualisation.

La prochaine publication aura lieu le 28 avril 2022 pour le 1er trimestre et sur le mois de janvier la tendance est toujours à la baisse sur les catégories A, B et C.

L'enquête BMO est en cours et les résultats sont attendus pour fin mars/début avril pour la Bretagne.
Le taux de chômage est à 6,5% au 3ème trimestre 2021 en Bretagne quand il est à 7,8% au national, il a descendu de 0,6 sur le dernier trimestre.
En Bretagne, il y a 88 000 DE en catégorie C qui travaillent en moyenne 139 heures par mois, qui sont inclus dans les 250 000 de la catégorie A,B,C et inscrits depuis 13 mois en moyenne.

Déclaration de la CGT :

CONJONCTURE ÉCONOMIQUE DE PÔLE EMPLOI

La CGT entend l'apparente satisfaction de la direction régionale sur la baisse des chiffres du chômage et les perspectives qu'elle avance, évidemment avec toutes les précautions d'usage sur un futur taux de chômage à 6% en Bretagne.

Cependant, la CGT ne peut pas partager cet enthousiasme au vu des constats faits depuis un certain temps sur la réalité du monde du travail d'aujourd'hui.

Premièrement, la précarisation du travail. La CGT constate que, plus que jamais, la multiplication des petits contrats, et pas qu'à Pole emploi, est de mise. En cela, la CGT rappelle que la Bretagne est championne de France de la catégorie C depuis plusieurs années.

Pourtant, la France est loin du fameux modèle danois, porté fut un temps pas le MEDEF et ses alliés. Il n'y a pas de flexi-sécurité en France. Le marché du travail s'est évidemment considérablement flexibilisé. La crise COVID en a été un accélérateur mais, en revanche, la sécurité et la stabilité de l'emploi n'ont jamais été renforcées et n'ont jamais été autant mises en danger.

Deuxièmement : le mal être au travail et le mal vivre au travail.
Partout et pas qu'à Pole emploi, la pression mise sur les salarié-e-s, employé-e-s comme encadrant-e-s, s'accroit par le biais de dispositifs mis en place dans toutes les entreprises.
La gestion par objectif et indicateurs, ce qui occasionne une fracture grandissante entre le travail prescrit et le travail réel, du ranking, du lean-management et autres dispositifs participatifs qui accroissent une forme d'auto pression des salarié-e-s dans le cadre de carence de ressources généralisée… La CGT ne sera pas exhaustive sur cet arsenal dédié à une productivité « à tout crin ».

Du côté de l'armée de réserve, comme disent les marxistes, c'est-à-dire des chômeur-euse-s, la pression s'accentue également avec l'accroissement de la menace des radiations, la nouvelle règlementation chômage qui accroit de fait la précarité et la pression sur les plus précaires qui doivent accepter du travail encore moins stable et moins rémunéré qu'auparavant pour survivre.

Tout cela parait très grave car cette politique participe activement à la crise de défiance d'une majorité de nos concitoyens sur la politique et sur la pertinence de la parole politique en créant une indiscutable montée de discours de haine à quelques dizaine de jours seulement d'une élection essentielle en France.

Pour tout cela, la CGT ne peut se réjouir aujourd'hui de cette apparente baisse du chômage, relative, notamment concernant les DELD. De plus, un grand nombre d'économistes parle d'un effet reprise suite à COVID et donc pas forcément sur un phénomène pérenne.

La CGT ne peut donc se réjouir avec la direction et ne peut entendre qu'un employeur ne peut embaucher à cause des syndicalistes qui réclament à cor et à cri des embauches fermes en CDI depuis des décennies.

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

A la suite des déclarations faites par plusieurs délégations, le président de séance dit entendre le pessimisme des un-e-s et des autres sur la situation mais ajoute ne pas le partager. Il invite les élu-e-s à regarder son intervention, en replay sur TV Rennes.
Il ironise en précisant que « *lorsque le chômage augmente et que la situation est terrible, les chiffres du chômage conviennent à tout le monde et dès que ça descend, cela ne convient plus* ». Pour lui, ce n'est pas le reflet de la réalité.
Il rappelle qu'il y a 125 000 DE en catégorie A et enchaine : « *être le champion du monde de la catégorie C avec 139 h de travail par mois, cela ne me dérange pas trop car en regardant le nombre moyen d'heures réalisés dans les autres régions, on est bien loin devant* ».
Aujourd'hui, le nombre des offres augmentent (65000 dont 33000 en CDI) et le nombre de DE (dont 48% DELD) diminue et donc une tension de recrutement, une pression des employeurs. Ce sont les actions de Pôle emploi qui doivent permettre de trouver des solutions.

Analyse de la CGT : La CGT ne peut définitivement pas être d'accord avec l'analyse de la direction, avec d'un côté, la précarisation grandissante des DE, et de l'autre des conditions de travail qui mettent les agent-e-s de Pôle emploi en grande difficulté, avec un mal-être identifié qui s'accentue au fil des mois !

7 / Point d'actualité sur les données sociales de Pôle Emploi (1 / 2) :

a. **Effectif à fin janvier 2022 :**
- 955 ETP à Pôle-emploi Bretagne
- 12,8 ETP en entrée en CDD
- 11,5 en sortie tous motifs (au 31 décembre)
- Répartition Femmes hommes : 77/23 %
- 147,7 ETP + 1,1 ETP CUI présents à l'effectif
- Evolution des effectifs entre plafonds 2020 à 2022 : 1869,4 ETPT en 2020, 1911,1 ETPT en 2021, 1950,3 ETPT en 2022, à savoir donc 80,9 ETPT en + entre 2020 et 2022. (+ 4,3)

b. **Absentéisme :**
- En 2021 : le taux d'absentéisme s'élève à 6,7% équivalent à 2019, en baisse par rapport à 2020 (7,9% du au COVID)
- Les absences pour gardes d'enfant ont été codifiées en arrêts maladie, donc ont impacté les chiffres). La situation est hétérogène (variation de 1% à 20% selon les agences)
- L'absentéisme de moins de 3 jours diminue légèrement et celui de longue durée augmente.

c. **Heures supplémentaires :**

Un total de 5533 heures supplémentaires a été effectué en 2O21 contre 5431 heures en 2020 et 4677 heures en 2019. Ce qui représente une augmentation de 12% entre 2019 et 2021. La part des heures supplémentaires réalisées par les managers reste assez constante : 43% en 2021 et 2020 contre 48% en 2019. L'augmentation notable constatée au 4eme trimestre 2021 s'explique notamment par des heures supplémentaires autorisées au titre de la préparation d'ateliers pour les ELD et par les absences aggravées par le COVID, notamment celles des REP GDD sur le département 35.
La direction relativise cependant leur nombre qui ne représente qu'une heure par agent-e et par mois.

Concernant les heures écrêtées, la direction indique que ce sont des « *heures supplémentaires réalisées sans l'autorisation préalable de l'établissement* » et que, par conséquent, celles-ci n'ont pas lieu d'être donc « *n'existent pas* ».

d. **Départs en retraite :**

35 départs en 2021 comme en 2019, mais uniquement 25 départs en 2020 liés à des décisions de report. En janvier 2022, 8 départs sont déjà effectifs
Sur la projection des retraites 2022, 28 demandes sont attendues (projection sur les 6 premiers mois).

7 / Point d'actualité sur les données sociales de Pôle Emploi (2 / 2) :

La direction termine sa présentation en rappelant qu'un groupe de travail sur la charge de travail débute dès le lendemain de ce CSE avec des membres de la CSSCT. Elle ajoute que les heures supplémentaires ne sont, qu'un « *outil d'optimisation qu'elle utilise à 98% au service du réseau et qui donne de la souplesse* ». , mobilisées en fonction de la saisonnalité de certaines activités à laquelle s'ajoute la gestion de la crise COVID.

Le président de séance intervient pour donner certaines précisions :

- c'est la 1ère fois, qu'autant de départs potentiels sont identifié si rapidement dans l'année (mi-février), ce qui veut dire que l'année 2022 risque d'être exceptionnellement affectée par un grand nombre de départs, d'où l'urgence de l'embauche des CDD évoqué au point 5.
- Concernant la répartition des heures supplémentaires, il trouve normal que certaines agences n''utilisent pas leur quota annuel, puisque la réalisation de celles-ci se fait sur la base du volontariat.

Analyse de la CGT : La CGT rappelle qu'elle n'est pas pour le recours aux heures supplémentaires, et revendique l'embauche d'agent-e-s en CDI pour réalisées les activités. Pour autant, la CGT se refuse à culpabiliser les agent-e-s qui acceptent d'effectuer des heures supplémentaires selon les cas.
La véritable question qu'il est inutile de poser à la direction étant donné qu'elle n'y apportera jamais de réponse est une question de fond : pourquoi certain-e-s salarié-e-s choisissent d'effectuer des heures supplémentaires ? Certainement pas par plaisir ! Mais plutôt pour mettre un peu de beurre dans les épinards … au regard du niveau des salaires à Pôle Emploi ? La négociation NAO octroie généreusement 1% au lieu de 1,5% proposé avant la grève du 1er février alors que les dernières NAO étaient à 0 !!
Une autre question se pose alors immédiatement : les agent-e-s effectuant les heures supplémentaires sont-ils à 100% libres de pouvoir refuser de les réaliser ? Notamment les encadrant-e-s qui consomment à eux-elles seul-e-s plus de 40 % du quota d'heures supplémentaires autorisés ?
Quant aux heures écrêtées, pour la CGT, il s'agit de travail dissimulé qui arrange bien la direction puisque le travail est réalisé sur du temps de travail non pris en compte et non rémunéré ! Ce qui permet au directeur régional de se vanter des bons chiffres de la Bretagne, tout en jouant le bon élève auprès de la DG concernant la gestion du budget régional !
La CGT reste vigilante sur ce point et observera les résultats du groupe de travail régional consacré à la charge de travail, sans grand espoir hélas !

8/ Fonctionnement du CSE (1 / 6) :
8 a / Actualisation du calendrier des inspections RP du 1er trimestre 2022 (1 / 1) :

Une seule inspection a fait l'objet d'une demande d'actualisation au cours de ce CSE.
Il s'agit de l'inspection sur le site de Quimper Sud par le RP E. BIHAN-POUDEC qui devait avoir lieu initialement les 17 et 19 janvier 2022 et qui est reportée au 28 février et 2 mars 2022.

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

L'actualisation du calendrier des inspections pour le 1er trimestre 2022 a été adoptée à la majorité des voix exprimées.

8/ Fonctionnement du CSE (2 / 6) :
8 b / Résolutions ASC (1 / 3) :

Pour rappel, en septembre 2021 deux résolutions ont été adoptées à la majorité des voix exprimées :

- ✓ la 1ère concernait le délai maximum pour faire parvenir l'avis d'imposition au CSE en vue de déterminer le palier (et donc le montant des dotations). Ce délai était fixé au 31 décembre 2021
- ✓ la seconde concernait le report des dotations 2021 non utilisées. Ce délai était là aussi fixé au 31 décembre 2021.

Le bureau a été confronté à des réclamations d'un certain nombre d'agents qui se retrouvent en palier 8 faute de transmission de l'avis d'imposition dans les délais et/ou ont perdu leur dotation 2021 non utilisée faute de demande de report dans les temps.

Lors du CSE de janvier, auquel seules la CFDT et la CFE-CGC ont participé, une résolution a été soumise au vote en vue de prolonger ce délai jusqu'à fin février pour certaines catégories d'agent-e-s : soit ayant été confronté-e-s à un accident de la vie soit ayant été en arrêt maladie d'au moins 15 jours pendant la période initiale.

La secrétaire du CSE indique que certains agent-e-s ont bénéficié d'un « rattrapage » mais qu'il reste encore des agent-e-s qui n'ont pas transmis leur avis d'imposition.

Suite à ces réclamations, le bureau propose de faire voter une nouvelle résolution qui permettrait d'accorder un délai supplémentaire aux agent-e-s pour leur permettre d'enregistrer leur avis d'imposition et/ou de faire leur demande de report. Ce délai serait ainsi reporté au 31 mars… la secrétaire insiste que ce report sera accordé de manière exceptionnelle et qu'une fois le délai passé aucune souplesse ne sera accordé.
Cependant, dans le cas où la boite mail d'un-e agent-e serait pleine, le secrétariat du CSE répertoriera les messages pour les renvoyer par la suite.

Analyse de la CGT : la CGT avait voté contre la date butoir du 31 décembre 2021 et avait alerté les membres du bureau du CSE sur la situation d'agent-e-s n'ayant plus accès à leur boite mail du fait d'une longue absence. Rien n'y avait fait : le SNU et la CFDT étaient restés campé sur leur position ! Force est de constater qu'ils sont bien obligé de revoir leur copie du fait de la pression des collègues mécontent-e-s.

RESOLUTION RELATIVE A LA PRISE EN COMPTE DES REVENUS 2020
Réunion CSE ordinaire de février 2022

Les élus du CSE POLE EMPLOI BRETAGNE votent pour que les agent-e-s qui souhaitent que leurs revenus 2020 soient pris en compte pour le calcul de leur dotation et subventions 2022 mais qui n'ont pas transmis leur avis d'imposition 2021 dans les délais prévus (du 7 octobre au 31 décembre 2021), puissent à titre exceptionnel le faire jusqu'au 31 mars 2022.

Au-delà de cette date, le palier maximum (8) leur sera automatiquement attribué.

Cette résolution ne concerne pas les agent.e.s absents (arrêt maladie, congé parental, maternité) sur toute la période de déclaration (du 7/10/2021 au 31/12/2021).

Résultat des votes
***POUR** : 21 voix (CFDT / CFE-CGC / **CGT** / FO / SNU)*
CONTRE : 0 voix
Abstention : 0 voix
NPPV : 0 voix

La résolution est adoptée à l'unanimité.

Analyse de la CGT : la CGT rappelle qu'elle est totalement contre le fait d'imposer un délai maximum aux agent-e-s pour transmettre leur avis d'imposition. Pour rappel, la transmission de ce document n'est pas obligatoire, dans ce cas l'agent-e se voit appliquer le palier 8.
A tout moment de l'année, l'agent-e doit pouvoir choisir de revenir sur sa décision et décider de transmettre son avis d'imposition pour définir son palier. Les agent-e-s subissent suffisamment d'injonctions de la direction sans que le CSE leur en imposent des supplémentaires !

8/ Fonctionnement du CSE (3 / 6) :
8 b / Résolutions ASC (2 / 3) :

RESOLUTION RELATIVE AU REPORT DES SOLDES DE DOTATIONS/SUBVENTIONS 2021.
Réunion CSE ordinaire de février 2022

Les élu-e-s du CSE POLE EMPLOI BRETAGNE votent pour que les agent-e-s qui souhaitaient faire une demande de report de leur solde de dotation ou subventions 2021, mais qui ne l'ont pas faite dans les délais prévus (du 7 octobre au 31 décembre 2021), puissent, à titre exceptionnel, effectuer cette démarche jusqu'au 31 mars 2022.

Au-delà, de cette date, leurs dotations et subventions 2021, seront définitivement perdues.

Cette résolution ne concerne pas les agent.e.s absents (arrêt maladie, congé parental, maternité) sur toute la période de déclaration (du 7/10/2021 au 31/12/2021).

Résultat des votes
***POUR** : 21 voix (CFDT / CFE-CGC / **CGT** / FO / SNU)*
CONTRE : 0 voix
Abstention : 0 voix
NPPV : 0 voix

La résolution est adoptée à l'unanimité.

Analyse de la CGT : Au regard de la situation sanitaire, il est indispensable que les agent-e-s puissent bénéficier de cette « souplesse » pour leur permettre de reporter le solde de leur dotation et/ou de leur subvention au titre de l'année 2021.

8/ Fonctionnement du CSE (4 / 6) :
8 b / Résolutions ASC (3 / 3) :

Séjour en Guadeloupe

Le trésorier du CSE indique qu'un certain nombre d'activités rouges a été remis en ligne et qu'une remise en ligne des activités blanches non complètes est en cours.
Il indique que cette année il y a une difficulté à remplir, notamment, le voyage en Guadeloupe, alors que ce n'était pas le cas les 2 fois précédentes (puisqu'il s'agit d'un report) et qu'il reste 12 places disponibles.
Il ajoute que pour éviter de perdre ces places qui sont payées depuis 2019, le bureau propose, à titre exceptionnel, d'ouvrir ces places aux retraité-e-s en bénéficiant d'une subvention du CSE dans les mêmes conditions de ressources que les agent-e-s.

Résultat des votes
*POUR : 21 voix (CFDT / CFE-CGC / **CGT** / FO / SNU)*
CONTRE : 0 voix
Abstention : 0 voix
NPPV : 0 voix

La résolution est adoptée à l'unanimité.

Analyse de la CGT : Il est bon de rappeler que la CGT revendique l'accès aux activités pour les retraité-e-s depuis toujours !
La CGT avait alerté le bureau au moment du vote des activités rouges. En effet, ces activités ont été votées en pleine pandémie : entre l'incertitude liée à un éventuel confinement, les frontières fermées, les vols en avion régulièrement reportés voire annulés, la propagation du virus dans les DOM différentes par rapport à la Métropole, etc., sans oublier l'obligation du pass sanitaire pour prendre l'avion, de nombreux agent-e-s risquaient fort de ne pas vouloir prendre l'avion et donc de ne pas se positionner sur ce type d'activité, préférant attendre que la situation sanitaire se stabilise.

8/ Fonctionnement du CSE (5 / 6) :
8 c / Autres résolutions (1 / 1):

Aucune autre résolution n'a été présentée et soumise au vote de l'instance lors de ce CSE.

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

Un seul dossier secours a été soumis au vote de l'instance. La demande de l'agent-e est de 1500 euros. La CGT intervient en amont du vote. Elle indique que si la demande de l'agent-e n'obtenait pas de vote favorable, la CGT ferait une contreproposition dans un 1er temps. Si cette contreproposition n'était pas adoptée, une seconde serait ensuite soumise au vote de l'instance.

La demande de l'agent-e est soumise au vote des élu-e-s :

Résultat des votes
*POUR : 9 voix (CFE-CGC / **CGT** / FO))*
***CONTRE** : 12 voix (CFDT / SNU)*
Abstention : 0 voix
NPPV : 0 voix

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

Au regard du dossier, elle propose l'attribution d'une aide financière d'un montant de 1360 euros. Ce montant permet la prise de deux dépenses.

Résultat des votes
*POUR : 9 voix (CFE-CGC / **CGT** / FO))*
***CONTRE** : 12 voix (CFDT / SNU)*
Abstention : 0 voix
NPPV : 0 voix

La contreproposition de la CGT est rejetée à la majorité des voix exprimées.

La CGT intervient de nouveau pour soumettre une seconde contreproposition d'un montant de 720 euros, montant ne tenant compte que d'une seule dépense.

Résultat des votes
*POUR : 9 voix (CFE-CGC / **CGT** / FO))*
***CONTRE** : 12 voix (CFDT / SNU)*
Abstention : 0 voix
NPPV : 0 voix

La seconde contreproposition de la CGT est rejetée également à la majorité des voix exprimées.

Analyse de la CGT : Une nouvelle fois, l'aide financière demandée par un-e agent-e dans le cadre des dossiers secours n'a pas obtenue d'avis favorable de la part du CSE. Il ne fait pas bon avoir des difficultés financières sous l'ère CFDT/SNU !

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

Aucune réclamation n'a été portée auprès de la direction lors de ce CSE.

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