



COMBATIF SOLIDAIRE ENGAGÉ

JEUDI 25 NOVEMBRE 2021



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 25 Novembre 2021

Le Comité Social et Economique se réunira le Jeudi 25 Novembre 2021 de 9H30 à 17H30 – ce CSE se déroulera en visioconférence

L'ordre du jour sera le suivant :

1. Approbation des procès-verbaux :
 - o CSE extraordinaire du 28 juin 2021
 - o CSE extraordinaire du 21 juillet 2021
 - o CSE extraordinaire du 29 juillet 2021
 - o CSE ordinaire du 29 juillet 2021
2. Recueil d'avis sur le recours à la visio-conférence pour les réunions du CSE de Pôle emploi Bretagne du mois de Décembre 2021
3. Recueil d'avis sur les modalités de généralisation du parcours de remobilisation
4. Information et consultation sur l'accord « ponts 2022 »
5. Information sur la mise en œuvre de la prestation « parcours emploi santé »
6. Information sur la politique de sûreté de Pôle emploi et sur les modalités de sa mise en œuvre
7. Information sur la politique sociale 2020 de l'établissement en vue d'une consultation postérieure à celle du CSEC
8. Information sur l'expérimentation « Avenir Pro »
9. Fonctionnement du CSE :
 - a. Actualisation du calendrier des inspections RP
 - b. Résolutions ASC
 - c. Autres résolutions
 - d. Dossiers secours
10. Réclamation RP non résolues au niveau des territoires*

Préambule

Le CSE démarre par une minute de silence en mémoire de Céline DANTEC, agente de Pôle Emploi travaillant à l'agence de Morlaix, décédée très récemment.

On pouvait craindre un CSE se terminant à une heure tardive pour ce CSE comportant 10 points à l'ordre du jour.

Cependant, le président de séance a mené les débats au pas de charge. A plusieurs reprises, la secrétaire du CSE devra intervenir pour permettre aux élu-e-s, qui avaient indiqué vouloir prendre la parole, de s'exprimer.

Déclaration préalable #NousToutes contre les violences sexuelles et sexistes



LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Ce 25 novembre est la journée internationale de luttes contre les violences faites aux femmes. Alors que la France vient de ratifier la 190^{ème} convention de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) contre les violences et le harcèlement au travail, mais sans créer de nouveaux droits, la CGT appelle au contraire à renforcer les dispositifs existants dans le Code du Travail !

La CGT rappelle également son engagement pour l'éradication des violences sexistes et sexuelles y compris dans le monde du travail.



Années après années, les statistiques démontrent que pour de trop nombreuses femmes, leur lieu de travail est aussi un lieu où leur droit fondamental à la santé et à la sécurité n'est pas assuré :

- 80 % de femmes se disent victimes de sexisme au travail ;
- 30 % de harcèlement sexuel
- 10 viols ou tentatives de viol se produisent chaque jour sur un lieu de travail.

Les violences sexistes et sexuelles sont infligées à toutes celles et ceux qui refusent l'assignation à leur genre, et pénalisent également les personnes LGBTIQ+ quel que soit leur sexe.

[Lire la suite ...](#)

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



SITUATION SANITAIRE

La 5^{ème} vague est annoncée comme ayant démarré de façon fulgurante (Gabriel ATTAL 21 novembre 2021) :

- le conseil scientifique préconise de limiter les rassemblements,
- le taux d'incidence en Bretagne connaît une forte progression de près de 25 points sur une semaine
- face à l'augmentation de son activité aux urgences adultes et à la forte progression des hospitalisations de patients Covid, le CHU de Rennes déclenche son plan blanc.
- De plus en plus de classes voire d'écoles sont fermées

Et pendant ce temps-là, à Pôle Emploi Le SAS sanitaire est supprimé et le registre sanitaire également !

[Lire la suite ...](#)

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 extraordinaire du 28 juin 2021
- CSE extraordinaire du 21 juillet 2021
- CSE extraordinaire du 29 juillet 2021
- CSE ordinaire du 29 juillet 2021

Les 4 PV ont été adoptés à l'unanimité des voix exprimées.

2 / Recueil d'avis sur la visio-conférence pour les réunions du CSE de Pôle Emploi Bretagne de décembre 2021 (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 1^{er} 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 organisés par visio-conférence sont atteints depuis la fin du régime transitoire (CSE ordinaire des 30 septembre et 1^{er} octobre, CSE ordinaire du 28 octobre et CSE ordinaire de ce jour).

La direction demande donc l'avis des élu-e-s pour définir la modalité d'organisation des CSE pour le mois de décembre puisque 4 réunions sont d'ores et déjà prévues le mois prochain.

Le président de séance ajoute que 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 : 1 voix (FO)

Abstention : 0 voix

NPPV : 0 voix

Les CSE du mois de décembre auront lieu en visio-conférence. La décision a été prise à la majorité des voix exprimées.

Explication de vote de la CGT : pour la CGT, le recours à la visio-conférence doit se faire à titre exceptionnel. Cependant au regard de la situation sanitaire rappelée dans sa déclaration préalable, la CGT a voté POUR par principe de précaution

3 / Recueil d'avis sur les modalités de généralisation du parcours de mobilisation (1 / 2) :

Ce projet a été présenté au cours des deux CSE ordinaire (24 juin et 28 octobre).

La CGT a fait une déclaration lors de ces deux réunions ([déclaration du 24 juin](#) / [déclaration du 28 octobre](#)).

Résultat des votes :

POUR : 0 voix

CONTRE : 5 voix (CGT / FO)

Abstention : 15 voix (CFDT / CFE-CGC / SNU)

NPPV : 0 voix

3 / Recueil d'avis sur les modalités de généralisation du parcours de mobilisation (2 / 2) :

Malgré un vote défavorable de l'ensemble des élu-e-s, cet avis est exclusivement consultatif et n'empêche en rien la direction de mettre en œuvre son projet.

Le projet sera donc déployé et généralisé selon les modalités présentées par la direction.

Analyse de la CGT sur les votes des différentes délégations : Il est à noter que lors du recueil d'avis des élu-e-s en CSEC le 24 novembre les élu-e-s CFDT et SNU avaient voté CONTRE et la CFE-CGC POUR ! Apparemment, les élu-e-s en région Bretagne de ces trois délégations n'ont pas les mêmes orientations politiques que leurs élu-e-s au national...

La CGT quant à elle est restée fidèle à ses orientations qu'elles soient nationales ou régionales, elles sont identiques !

Explication de vote des élu-e-s de la CGT Pôle Emploi BZH sur la généralisation du parcours de remobilisation



Les élu-e-s CSE doivent donner un avis ce jour alors même que la phase test n'est pas terminée et sans bilan !

Pour la CGT Pôle Emploi Bretagne, le Parcours de remobilisation est avant tout :

- **un affichage de communication gouvernementale**, 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.
- **une contrainte pour les agent-e-s avec une injonction à prescrire** (Formation et Prestations)
- **une manière de faire baisser statistiquement les chiffre du chômage** au détriment des besoins des usager-ère-s, puisque la gestion de la liste s'applique.

[Lire la suite ...](#)

4 / Information et consultation sur l'accord « ponts » 2022 (1 / 2) :

La réunion de négociation de l'accord « ponts » 2022 a eu lieu le 18 octobre 2021 entre la direction et les organisations syndicales représentatives.

L'accord a été soumis à signature entre le 20 octobre et le 3 novembre 2021.

L'accord a été valablement signé par la CFDT, la CFE-CGC et le SNU.

La CGT, comme à chaque fois qu'un accord est soumis à signature, a consulté l'ensemble de ses syndiqué-e-s pour connaître leur avis. La majorité des syndiqué-e-s s'est prononcée CONTRE la signature de la CGT. Les raisons sont expliquées dans la déclaration faite en fin de point.

4 / Information et consultation sur l'accord « ponts » 2022 (2 / 2) :

Conformément à la loi, l'accord doit cependant être soumis à l'approbation de l'instance CSE pour pouvoir s'appliquer même s'il a obtenu la double majorité (signature de 50% des organisations syndicales représentatives ET que les organisations syndicales signataires représentent plus de 50% des voix exprimées lors des dernières élections professionnelles).

Résultat du recueil d'avis
POUR : 15 voix (CFDT / CFE-CGC / SNU)
CONTRE : 4 voix (**CGT**)
Abstention : 1 voix (FO)
NPPV : 0 voix

L'accord s'appliquera. Les 3 jours mobiles imposés par la direction pour l'année 2022 seront :

- Vendredi 27 mai
- Vendredi 15 juillet
- Lundi 31 octobre

Déclaration des élu-e-s et RS de la CGT Pôle Emploi Bretagne concernant l'accord « ponts » 2022



La négociation des jours de « ponts » découle de l'accord OATT du 30 septembre 2010. L'article 3 § 5 stipule que 5 jours supplémentaires s'ajoutent aux jours RTT dans les conditions suivantes :

« Ces jours peuvent être pris par journée ou demi-journée dans les conditions suivantes :

- à l'occasion des ponts lorsque le jour férié est un mardi ou un jeudi ; la programmation de ces jours fait l'objet d'une information/consultation des comités d'établissement avant le début de l'année civile ;
- les jours restants, s'il y en a, sont à l'initiative de l'agent tout en veillant à ce que ces absences ne pénalisent pas la délivrance des services. »

Par ailleurs, l'Instruction n°2017-14 du 27 mars 2017 intitulée « Les congés et les jours découlant de l'accord OATT » précise :

- Les 5 jours de repos supplémentaires sont proratisés en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année civile. Ainsi, un agent entré ou sorti en cours d'année civile bénéficie de l'ensemble des ponts qui tombent sur sa période de contrat en cours et les jours mobiles sont attribués au prorata de la date d'entrée ou de sortie de l'agent dans la limite du droit acquis.
- Lorsque le jour de pont décidé par la direction tombe un jour habituellement non travaillé par un agent à temps partiel, celui-ci est récupéré.

Depuis de nombreuses années, la direction interprète les textes au désavantage des agent-e-s :

[Lire la suite ...](#)

5 / Information sur la mise en œuvre de la prestation « parcours emploi santé » (1 / 3) :

La direction présente cette nouvelle prestation Parcours Emploi Santé et complète son information en répondant aux interrogations des élu-e-s sur le sujet.

Contexte :

Selon la direction, 93% des conseiller-ère-s estiment que les freins liés à la santé impactent le retour à l'emploi et que pour 64% des agent-e-s les freins à l'emploi liés à la santé ne sont pas suffisamment abordés par Pôle Emploi.

Pour concevoir la prestation, en 2021, des conseiller-ère-s référent-e-s, des psychologues du travail, des DT, DTD, DAPE de plusieurs régions ont travaillé sur les principes de la prestation, sur ses modalités de délivrance et sur l'objectif du cahier des charges.

Pour la direction, cette prestation doit permettre de compléter l'offre de service à destination des demandeur-euse-s d'emploi qui rencontrent des problématiques de santé et des contraintes physiques et/ou psychologiques.

La prestation est totalement externalisée mais la direction affirme qu'aucune donnée de santé ne sera divulguée au-à la conseiller-ère- référente de Pôle Emploi.

Public :

La prestation s'adresse aux privé-e-s d'emploi de longue durée ou de très longue durée qui expriment des difficultés de santé qui font obstacle à leur retour à l'emploi.

- ✓ Dans un 1^{er} temps, elle sera prescrite aux DELD qui sont les DE sans activité depuis 12 mois dans les 15 derniers mois (cf. : indicateur ACO3).
- ✓ Dans un 2nd temps, les DETLD seront concerné-e-s si l'évaluation de la 1^{ère} période est positive et le marché reconduit.

Cette prestation sera mobilisable à tout moment du parcours du-de la demandeur-euse d'emploi, sur la base du volontariat, par prescription d'un-e conseiller-ère ou d'un-e psychologue du travail: le prescripteur aura les informations à l'issue de la prestation.

Durée :

Cette prestation aura une durée de 6 mois maximum.

Objectif :

L'objectif principal de la prestation est le retour à l'emploi : lever les freins, perçus ou objectivés par un professionnel de santé, pour que le-la DE rentre à nouveau dans un parcours d'insertion.

Contenu de la prestation :

Le-la DE qui aura manifesté une problématique santé au cours d'un entretien avec son-sa conseiller-ère référent-e sera orienté vers cette prestation composée d'entretiens individuels et collectifs sur 3 phases.

Il est à noter que le-la conseiller-ère référente de PE ne participe à aucun entretien de la prestation. Il-elle revoit le DE uniquement à l'issue de cette dernière.

Le-la conseiller-ère PE ne pourra pas contacter les professionnel-le-s de santé mais des points d'étape pourront être réalisés avec le-la conseiller-ère en insertion professionnelle.

A l'inverse, les membres de l'équipe pluridisciplinaires pourront contacter le-la conseiller-ère référente de PE pour obtenir une information ou pour indiquer que l'accompagnement vers l'emploi peut reprendre.

Phase 1 : Le Diagnostic 360° :

- Dans un 1^{er} temps, une équipe pluridisciplinaire accueillera le-la DE afin de lui présenter le cadre, valider le contrat d'engagement à suivre la prestation, analyser sa situation globale, son environnement (caractères perçus ou subi de la problématique de santé), identifier les impacts perçus sur son parcours professionnel, définir les prochaines étapes de la prestation avec le DE.

Cette équipe pluridisciplinaire sera composée de professionnels de santé mais également de l'accompagnement notamment un-e conseiller-ère en insertion professionnelle. Ce groupe sera coordonné par le-la psychologue de l'équipe pluridisciplinaire, qui sera le-la référent-e du-de la demandeur-euse d'emploi tout au long de la prestation, mais également qui sera le garant de son déroulement, de sa réussite. C'est lui-elle qui sera chargé-e de réaliser les entretiens individuels.

5 / Information sur la mise en œuvre de la prestation « parcours emploi santé » (2 / 3) :

- Dans un 2^{ème} temps, le-la DE aura a minima 2h d'entretiens individuels. Ces entretiens ont pour objectifs d'analyser plusieurs champs :
 - ✓ le champ santé (incidence des problèmes de santé, les habitudes de vie, la nutrition, le sommeil, l'état d'esprit, l'accès au droit, ...)
 - ✓ le champ environnement (soutien familial, ...)
 - ✓ le champ des ressources personnelles (ses motivations, son sentiment d'efficacité sur le plan personnel, ...)
 - ✓ le champ de l'emploi (articulation entre le projet professionnel et le projet de vie).

Ces 2 temps devront permettre d'établir le « diagnostic 360° » qui sera retranscrit dans le livret Suivi/Bilan remis au-à la DE. La direction affirme que ce diagnostic sera partagé avec le demandeur-euse d'emploi.

Phase 2 : L'accompagnement.

Cet accompagnement sera réalisé sur la base de 3 scénarios définis suite à l'élaboration du diagnostic 360°.

- Pas de frein santé => reprise de l'accompagnement par le-la conseiller-ère référent-e PE,
- Avec freins santé => Mise en œuvre du plan d'accompagnement psychosocial et professionnel (= Prestation santé). Il s'agit d'entretiens individuels, d'ateliers collectifs et d'immersions professionnelles permettant de déterminer un projet réaliste avec la situation de santé du-de la DE. Ces entretiens sont planifiés par l'équipe pluridisciplinaire, à l'issue du diagnostic 360, en fonction du besoin du-de la DE. Tout professionnel de santé pourra être mobilisé en fonction du besoin.
- Avec freins santé bloquants sans perspective de retour à l'emploi : un parcours de soins adaptés est mis en œuvre. Si un arrêt maladie de +15 jours intervient, le-la DE sera inscrit-e en cat.4 et basculera sur le régime IJSS de la sécurité sociale. Si le-la DE ne peut prétendre aux IJSS, la direction indique que la mise en place d'un parcours RSA avec accompagnement CCAS, par exemple, sera possible.

Phase 3 : l'entretien de fin de parcours :

Un bilan est réalisé et partagé entre l'équipe pluridisciplinaire et le-la DE.

- Ce qui concerne la santé restera confidentiel et conservé uniquement par le-la DE.
- Ce qui concerne le retour à l'emploi et le projet professionnel sera communiqué au-à la conseiller-ère référent-e de PE qui reprendra l'accompagnement vers l'emploi avec un projet professionnel défini comme « réaliste et réalisable ».

Accompagnement des équipes en amont de la mise en œuvre :

La direction se veut rassurante en précisant qu'un accompagnement du réseau sera mis en place pour permettre l'appropriation de cette prestation afin de la proposer le plus facilement possible aux DE (web-conférence de présentation, kit de déploiement livré aux agences, appropriation / présentation des prestations et du kit en réunion service, intervention du prestataire en réunion de service afin de présenter la prestation, ses objectifs, les outils et la méthodologie).

Quand la prestation sera déployée, et dès les premières prescriptions, des réunions mensuelles de suivi du déploiement et une FAQ seront également mises en place.

Gestion de la liste :

La direction indique que :

- ✓ Si un-e DE refuse la prestation lors du 1^{er} entretien, la gestion de la liste ne s'appliquera pas. Le-la DE reprendra son parcours d'accompagnement vers l'emploi. La direction précise qu'il faudra tout de même lever la problématique de santé.
- ✓ Si le-la DE arrête la prestation, la direction indique que la gestion de la liste s'appliquera comme pour les autres prestations de PE : le-la DE recevra une GL en fonction du motif invoqué et devra justifier son absence ou l'arrêt de la prestation.
- ✓ Les ateliers animés par l'équipe pluridisciplinaire sont obligatoires si le DE s'est engagé dans le parcours. Cependant, si le-la DE est en difficultés pour y participer, des échanges auront lieu afin de lever les freins ou trouver des solutions.

5 / Information sur la mise en œuvre de la prestation « parcours emploi santé » (3 / 3) :

Articulation avec l'accompagnement CAP EMPLOI :

Les DE ayant démarré un accompagnement avec par Cap Emploi ne sont pas, à ce jour, concerné-e-s par cette nouvelle prestation.

Articulation avec l'accompagnement Global :

Pour la direction, la différence entre ces 2 « accompagnements » réside dans le fait qu'en Acco Glo très peu de DE sont orienté-e-s vers des professionnel-le-s de santé par les travailleur-euse-s sociaux-ales, bien que le «frein santé » fasse partie des 7 freins périphériques répertoriés. Pour autant, même si la direction ne remet pas en cause l'Acco Glo, plus centré sur des problématiques de mobilité géographique, elle prévoit de prescrire le Parcours Emploi Santé à certain-es DE de cette modalité.

Nombre de prescriptions à réaliser :

Pour la Bretagne, la direction a commandé 2150 prestations Parcours Emploi Santé. Ce qui lui paraît très raisonnable car elle comptabilise 50 000 DELD (dont 21% aurait une problématique santé).

Lieu de réalisation et prestataires :

Le marché a été publié le 09/11/2021. L'ensemble des prestataires ayant 5 semaines pour déposer leur candidature, les prestataires retenus ne sont donc pas encore connus à ce jour.

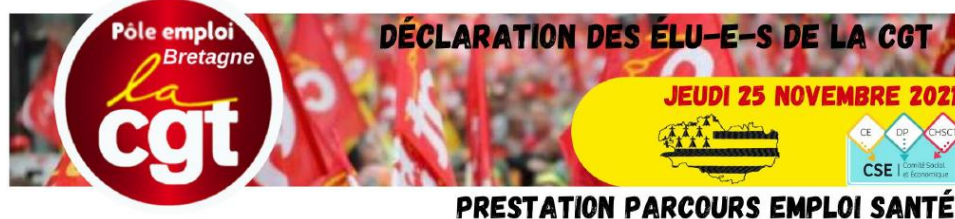
Le marché se fera en 2 lots représentant 15 lieux d'exécution :

- ✓ Côtes-d'Armor et Ille-et-Vilaine avec 8 lieux d'exécution
- ✓ Finistère et Morbihan avec 7 lieux exécution.

La direction reconnaît que certain-e-s DE auront donc des déplacements assez longs mais s'en explique par les règles des marchés sous-traités (donc externalisés) qui sont la cohérence de lieu mais également la cohérence économique pour le prestataire !

Analyse de la CGT : Suite à cette information, la CGT lira une déclaration :

Déclaration des élu-e-s et RS de la CGT Pôle Emploi BZH concernant la prestation « Parcours Emploi Santé »



Selon la direction, « 9 % des demandeurs d'emploi (catégories ABC) et 21 % des demandeurs d'emploi de très longue durée rencontrent un frein lié à l'état de santé ».

Dans le cadre du parcours de remobilisation, les agent-e-s seront amené-e-s à prescrire une nouvelle prestation : « Parcours emploi santé ».

Dans un 1^{er} temps, cette prestation concernera « *les seuls demandeurs d'emploi de longue durée : qui expriment des difficultés de santé faisant obstacle au retour à l'emploi, ou qui méconnaissent l'impact des difficultés de santé sur leur projet professionnel ou dont le projet semble incohérent avec la situation de santé* »

Pour la direction, les « bénéfices » (et non pas les objectifs...) de cette prestation pour les demandeurs d'emploi sont : reprendre confiance en soi, entamer un parcours de soin adapté, lever les blocages à la réalisation du projet professionnel.

Un diagnostic santé sera réalisé par une équipe pluridisciplinaire afin d'évaluer les éventuels freins liés à la santé. Suite à ce diagnostic, chaque privé-e d'emploi sera catalogué-e :

[Lire la suite ...](#)

6 / Information sur la politique de sûreté de Pôle Emploi et sur les modalités de sa mise en œuvre (1 / 8) :

Contexte national : Selon la direction, les risques sûreté se sont accrus : violence, terrorisme, cybercriminalité provoquant un sentiment d'insécurité à un niveau élevé en France.

Pôle emploi serait exposé à ces risques. Pour corroborer ses propos la direction s'appuie sur les constats d'incivilités et d'agressions verbales, écrites et physiques, mais également en prenant en exemple les diverses manifestations de privé-e-s d'emploi et les envahissements dont certains sites auraient été victimes.

La direction continue en indiquant que

- la menace terroriste nécessite une attention particulière en collaboration avec les pouvoirs publics.
- l'accroissement constaté des expressions d'intentions suicidaire des DE sur les fiches LISA (élément pourtant à peine évoqué sur le support de présentation). La DR rappelle que l'agence n'est pas habilitée à la levée du doute et que les ELD doivent appeler le 17 systématiquement dans ce type de situation.

Analyse de la CGT : Pour la CGT, la présentation faite par la direction est inappropriée en mêlant les termes « *manifestation* » et « *envahissement* » à « *incivilités* » et « *agressions* » juste avant d'évoquer la « *menace terroriste* ».

6 / Information sur la politique de sûreté de Pôle Emploi et sur les modalités de sa mise en œuvre (2 / 8) :

Une stratégie sûreté en construction depuis fin 2018 :

Des conventions cadres « sûreté » ont été signées au niveau national avec la Gendarmerie nationale en juillet 2019 et avec la Police nationale en décembre 2019.

La direction confirme que ces conventions sont actuellement déjà en place.

Objectifs :

- ⇒ Mise en place d'une démarche globale de prévention et de gestion des risques sûreté : anticipation, prévention et traitement des intentions de nuire, « *afin de mieux protéger les collaborateurs et les usagers contre les différentes formes de malveillance* ». L'objectif est d'atteindre un niveau de sûreté comparable au niveau de celui de la sécurité (gestion de l'accidentel)
- ⇒ Travaux en partenariat avec la Police et la Gendarmerie avec un renforcement de la coopération et du travail en commun des forces de l'ordre et des opérateurs publics et privés.
- ⇒ L'ensemble du projet est conditionné par l'installation au sein de Pôle emploi d'une véritable culture de sûreté

Modalités de mise en œuvre de la politique sûreté :

- ⇒ Réalisation de diagnostics de la sûreté de l'ensemble des sites de Pôle emploi
 - Toutes les dimensions sont abordées: compétences, procédures, équipements, immobilier
 - Objectif: fin 2021 (70% de réalisation au National fin juillet 2021)
- ⇒ En Bretagne, le correspondant local de sécurité déjà en place en agence devient aussi correspondant « sûreté »)
- ⇒ Facilitation des interventions de la Police et de la Gendarmerie sur les sites en cas d'événements
- ⇒ Facilitation de la démarche judiciaire (dépôts de plainte, mains courantes) et rapprochement avec les parquets
- ⇒ Points réguliers sur l'évolution des malveillances auxquelles PE peut être confronté

6 / Information sur la politique de sûreté de Pôle Emploi et sur les modalités de sa mise en œuvre (3 / 8) :

Partenariat avec les forces de sécurité intérieure :

La direction indique que ce partenariat est « déjà actif » en Bretagne.

- ⇒ Mise en place de systèmes et de technologies de sûreté dans les sites. Cette logique d'équipement repose sur plusieurs axes forts:
 - ✓ l'usage adapté de la vidéo protection pour :
 - permettre d'optimiser le délai d'intervention des unités de Police et de Gendarmerie (par le biais d'une télésurveillance qui alerte en temps réel)
 - disposer d'éléments de preuve en cas de procédure judiciaire
 - anticiper des événements graves en détectant des comportements suspects ou des situations tendues
 - dissuader d'éventuels comportements agressifs par la visibilité du dispositif
 - ✓ avoir recours au contrôle d'accès par badge afin de protéger les espaces « privés » et « restreints » des sites, d'améliorer la sûreté des collaborateurs en entrée et sortie des sites, et de sécuriser les parkings du personnel.
- ⇒ utilisation ciblée de systèmes d'alarme afin de :
 - ✓ Pouvoir alerter les collègues en cas d'incident (alarme silencieuse)
 - ✓ Permettre l'appel autonome au « télé-surveillant » (boutons aux postes de travail)
 - ✓ Dissuader l'intrusion en dehors des horaires d'ouverture (détecteurs volumétriques et contacteurs)

La CGT a posé des questions techniques sur la vidéo surveillance :

- Y aura-t-il enregistrement ?
- Quelles agences seront déployées en premier ?
- Quid de la RGPD ?
- Quelle limite juridique sur l'utilisation des images pouvant se retourner contre les agents ?

Aucune réponse n'a été obtenue aux demandes de précisions au sujet des modalités concrètes de cette télésurveillance: la décision est nationale, le marché est national, et le prestataire n'est pas encore choisi. La direction affirme n'avoir aucune information à ce stade à nous fournir. Le président de séance ajoute que la télésurveillance existe déjà depuis plusieurs années à Pôle Emploi dans des régions du Sud de la France, avec enregistrements récupérables par les forces de l'ordre, et que ça devrait naturellement arriver dans les autres régions et par là-même en Bretagne.

Analyse de la CGT : la CGT exige d'être destinataire du cahier des charges du marché de la télésurveillance à Pôle Emploi Bretagne. En effet, c'est bien ce cahier des charges qui détermine non seulement les modalités d'intervention mais également le lieu d'implantation des caméras, la durée des enregistrements, leur stockage, et l'utilisation de leurs données, l'information aux usager-e-s et aux agent-e-s, les règles en matière de protection individuelle et du droit à l'image, etc.

6 / Information sur la politique de sûreté de Pôle Emploi et sur les modalités de sa mise en œuvre (4 / 8) :

Consolidation et renforcement des équipements sûreté des sites :

- ✓ Approfondissement des compétences de la chaîne de management de la sûreté (DMRS, correspondants gestion de crise, réseau sûreté/sécurité)
- ✓ Veille sûreté partagée par la chaîne de management de la sûreté
- ✓ Mise à jour de l'organisation en matière de sûreté dans le réseau :
 - Positionnement des DT dans le dispositif (en cohérence avec l'organisation administrative des forces de sécurité intérieure)
 - Mise en place de référents sûreté territoriaux (1 par DT) et d'ambassadeurs sûreté en agence (1 par agence), formé-e-s, en animation et en appui aux salarié-e-s (il est à noter qu'un correspondant sûreté par DT est déjà en place en Bretagne, ainsi qu'un « ambassadeur » par agence)

6 / Information sur la politique de sûreté de Pôle Emploi et sur les modalités de sa mise en œuvre (5 / 8) :

- ✓ Adaptation des procédures
- ✓ Guide de gestion de crise, livret opérationnel sûreté
- ✓ Refonte du SI sûreté
- ✓ Un dispositif de signalements à la main des agents ; traitement et suivi mobilisant la ligne managériale et le réseau sûreté/sécurité ; information des collaborateurs sur les suites données
- ✓ Des dispositifs d'appui psychologiques étendus
- ✓ Possibilité de recourir temporairement aux agents de sécurité privée
- ✓ Appui au dépôt de plainte, y compris sur les menaces graves postées sur les réseaux sociaux. Ce dispositif est déjà en place en Bretagne depuis 2018 dont la note est accessible dans l'intra)

Développement des compétences sûreté :

L'objectif pour la direction est de créer une acculturation à la culture de vigilance de l'ensemble des agent-e-s.

- ✓ Formation de l'ensemble des agent-e-s du réseau et de la ligne managériale aux différentes thématiques liées à la sûreté (notamment sur la gestion des situations difficiles et la prévention des risques d'agressivité)
- ✓ Amélioration de la capacité de traitement des expressions suicidaires (e-learning pouvant être complété de formations)
- ✓ Réalisation régulière d'exercices de gestion des malveillances (dont intrusions armées)

Analyse de la CGT : Pour la CGT, les usager-ère-s ne sont pas agressif-ve-s par nature. Il y a souvent eu des alertes en amont de l'incivilité ou de l'agression verbale et/ou physique (mail.net, venue en agence, réclamations, courriers, etc. souvent à répétition). Ces alertes ont soit eu une réponse inadaptée, différée, voire pas de réponse ou des réponses incomprises par l'utilisateur-ère et souvent non expliquées. Pour la CGT, le tout sécuritaire ne doit pas être LA solution.

6 / Information sur la politique de sûreté de Pôle Emploi et sur les modalités de sa mise en œuvre (6 / 8) :

Radicalisation :

La direction indique qu'une attention particulière va également être portée sur la problématique de la radicalisation.

La CGT a demandé, en vain, des précisions sur ce terme et sur les critères opérationnels de détection. La direction est restée très vague et a indiqué que ce sujet pourra être abordé en CSSCT.

Elle a indiqué qu'une formation approfondie des différents acteurs (référénts DT/DTD, ambassadeurs, ELD) sera mise en place ainsi qu'une procédure spécifique de détection et de transmission aux préfetures.

Analyse de la CGT : Pour la CGT, la direction contribue à la mise en place d'une « islamophobie » envers un public ciblé et usager de Pôle Emploi. Ces mesures ont été présentées sans aucun plan de prévention des risques engendrés par de telles mesures. Pour la CGT, Pôle Emploi ne doit pas être un auxiliaire de la police ni de la gendarmerie et encore moins de la DGSE.

6 / Information sur la politique de sûreté de Pôle Emploi et sur les modalités de sa mise en œuvre (7 / 8) :

Déploiement :

La direction indique que le déploiement de la politique sûreté se fera sur 3 à 5 ans (2022 -2026).

- Déclinaison territoriale du partenariat avec la Police et la Gendarmerie en cours (niveaux DR, DT et agences)
- Mise en place de l'organisation et adaptation des procédures : 2022/2023
- Déploiement des systèmes et équipements de sûreté : sur 3 ans

Plan de développement des compétences : sur 2 à 5 ans

6 / Information sur la politique de sureté de Pôle Emploi et sur les modalités de sa mise en œuvre (8 / 8) :

Analyse globale de la CGT :

« Police Emploi », on y est ? ».

La CGT dénonce la surdétermination du contexte de criminalité évoqué, qui donne l'impression de travailler non plus dans un service public mais en tant que convoyeurs de fonds !

La CGT rappelle que de nombreux-ses agent-e-s ne veulent pas être formé-e-s à la culture de la peur et ne veulent surtout pas avoir peur à chaque fois qu'un-e usager-ère ouvre la porte d'une agence !

La CGT aurait préféré qu'au lieu d'évoquer des « *partenariats* » avec les forces de l'ordre, la direction présente un plan de prévention des risques dits « primaires » afin d'analyser l'évolution des organisations du travail (accueil, traitement des réclamations, gestions des mails.net, gestion des trop-perçus, gestion de la liste, courriers types, etc.).

Par ailleurs, pour la CGT, les nouvelles règles d'indemnisation sont à elles seules un facteur de risques sécuritaires. Malgré l'intervention de la CGT, en séance, la direction n'a donné aucune information concernant les mesures correctives et/ou préventives sur le sujet. Concernant la télésurveillance, la CGT a demandé à être destinataire du cahier des charges national dès qu'il sera finalisé, et que le dispositif de télésurveillance soit présenté en instance en point spécifique à l'ordre du jour avant toute mise en service (en effet, une information sur l'introduction de nouvelles technologies est une obligation légale de l'employeur).

La CGT restera « vigilante » sur la suite de ce dossier, mais évidemment pas au sens de certain-e-s !

7 / Information sur la politique sociale 2020 de l'établissement en vue d'une consultation postérieure à celle du CSEC (1 / 5)

Pour rappel, la consultation des élu-e-s du CSE sur la politique sociale de Pôle Emploi est une consultation obligatoire imposée par la loi dans les entreprises de plus de 50 salarié-e-s.

La direction commence sa présentation par un rappel sur le contexte général de la consultation des élu-e-s sur la politique sociale à Pôle Emploi.

- L'information du CSEC a eu lieu les 22 et 26 octobre 2021
- La consultation aura lieu le 22 décembre 2021.

Le CSE est informé après l'information en CSEC et doit être consulté après la consultation du CSEC également.

En vue de la préparation de ce point et afin de pouvoir donner un avis éclairé, la direction a mis à la disposition des élu-e-s plusieurs documents représentant environ 650 pages au total sur la politique sociale à Pôle Emploi en 2020:

- Note de politique sociale (56 pages)
- Plan de prévention des risques : bilan et actions (37 pages)
- Rapport de situations comparées (47 pages)
- Bilan social (72 pages)
- Bilan du plan de développement de compétences (43 pages)
- Bilan HSCT (64 pages)
- Note d'orientation pluriannuelle sur la formation (21 pages)
- Instruction sur la campagne de promotion (4 pages)
- Annexes :
 - ✓ Absentéisme (7 pages)
 - ✓ Liste des médecins du travail et de prévention (2 pages)
 - ✓ Rapport médecine du travail et de prévention 1^{ère} partie (138 pages)
 - ✓ Rapport médecine du travail et de prévention 2^{ème} partie (140 pages)
 - ✓ Rapport d'activité SSIO (13 pages)

7 / Information sur la politique sociale 2020 de l'établissement en vue d'une consultation postérieure à celle du CSEC (2 / 5) :

Les grandes orientations de Pôle Emploi au niveau national en matière de politique sociale :

- Encourager la prise d'initiative, la responsabilité, la coopération et une plus grande subsidiarité dans l'objectif de développer la confiance en vue d'une meilleure performance sociale et opérationnelle (sic !)
- Impulser de nouvelles modalités de travail avec le développement du télétravail, principale conséquence de la crise Covid mais également principal levier d'une rapide adaptation des équipes

Concernant les effectifs : la direction indique qu'ils ont été renforcés dans le cadre de la convention tripartite 2020/2022 :

- Recrutement de 1000 CDD supplémentaires d'une durée maximum de 3 ans sur le dispositif Action Recrut'
- Plan de formation supplémentaire pour s'adapter aux mesures gouvernementales annoncées

Concernant le déploiement de la démarche compétences interne : les trois premières catégories du référentiel de compétences ont été déployées et sont finalisées :

- Savoir-être socle
- Savoir-faire socle
- Compétences managériales

Les compétences techniques des emplois de conseiller-ère-s « GDD », « à l'emploi » ou celles de métiers « achats », « achats marché », « finances » « gestion logistique », « Immobilier » et « DSI » ont été formalisées mais leur consolidation se poursuit en 2021.

Concernant l'EPA : trois nouveaux autodiagnostic ont été mis en place :

- Atout agent
- Autodiagnostic sur les compétences techniques des conseiller-ère-s « GDD »
- Autodiagnostic sur les compétences techniques des conseiller-ère-s « emploi »

Référentiel des métiers : il a été actualisé en lien avec la démarche compétence.

Concernant les orientations stratégiques de Pôle Emploi : les priorités découlant des orientations 2020, dans le cadre du projet stratégique 2022, ont dû être actualisées au regard des évolutions en matières de mesures gouvernementales et du contexte économique, social, et sanitaire.

Concernant l'offre interne de développement des compétences : celle-ci a également dû s'adapter en termes de contenu mais également en termes de modalité de délivrance (renforcement du distanciel et ouverture de l'e-université à tou-te-s les agent-e-s).

Chaque agent-e adapte son propre développement de compétences en lien avec son-sa manager et est, par ailleurs autonome dans sa capacité à s'auto positionner sur les sessions proposées.

Concernant le thème de la diversité : Pôle Emploi a signé en octobre 2020 le 3^{ème} accord sur l'égalité femmes/hommes et a publié le 1er mars 2021 son 3^{ème} index sur le sujet avec un score de 99 sur 100 (sic !).

Concernant la politique d'inclusion des travailleur-euse-s handicapé-e-s : Pôle Emploi affiche un taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 9,55% bien supérieur à l'obligation légale de 6%.

7 / Information sur la politique sociale 2020 de l'établissement en vue d'une consultation postérieure à celle du CSEC (3 / 5) :

Les 6 axes principaux de la politique sociale à Pôle Emploi :

1. La politique de l'emploi
2. La gestion des carrières
3. La démarche compétence interne
4. Le développement des compétences
5. Les conditions de travail
6. Le dialogue social

Déclinaison en région Bretagne :

1. La politique de l'emploi en Bretagne :

L'effectif CDI/CDD est en augmentation de 6,06% :

- 75 agent-e-s ont été recruté-e-s en 2020 en CDI
- 77 départs ont été enregistrés.
- 97 agent-e-s ont été embauché-e-s en CDD dans le cadre du plan RFI
- 52 agent-e-s ont été embauché-e-s en CDD dans le cadre du dispositif Action Recrut'
- 7 apprenti-e-s ont été recruté-e-s pour l'année scolaire 2019/2020
- 10 agent-e-s spécialisé-e-s en gestion des droits ont été recruté-e-s en contrat de professionnalisation en octobre 2020.
- 3 personnes en contrat PEC ont également été recruté-e-s.
- 128 Volontaires Services Civiques ont signé un contrat d'engagement avec Pôle Emploi Bretagne.

La nouvelle classification des emplois des agent-e-s de droit public a été mise en œuvre en 2020 avec un accompagnement des 186 agent-e-s concerné-e-s.

2. La gestion des carrières :

97,8% des EPA et 99,6% des EP ont été réalisés en 2020.

Concernant la détection de potentiel pour les managers : 13 entrées ont été enregistrées (12 vers les managers de proximité et 1 vers le management intermédiaire)

Concernant les promotions :

- ✓ Droit privé : 35 % de l'effectif éligible soit 637 agent-e-s ont bénéficié d'une mesure salariale en 2020 :
 - 362 par changement d'échelon ou coefficient
 - 10 par un relèvement de traitement
 - 265 par une prime
 - ✓ Droit public : 8,6 % de l'effectif a bénéficié d'une opération de carrière :
 - 15 agent-e-s ont bénéficié d'un avancement accéléré
- 1 agent-e a bénéficié d'une carrière exceptionnelle

3. La démarche compétence interne :

Elle a fait l'objet d'un déploiement en région. Cette démarche vise à soutenir et à outiller les agent-e-s dans le développement de leurs compétences.

Le déploiement a fait l'objet de la mise en place d'un groupe projet régional en charge de développer des pistes de travail autour de 2 thématiques :

- Rendre chaque agent-e acteur-trice de son propre développement de compétences
- Intégrer la démarche compétences dans le cadre du déploiement des projets de Pôle emploi.

Pour rappel, la région Bretagne a été pilote du débriefing « atout agent » en amont de sa généralisation nationale.

7 / Information sur la politique sociale 2020 de l'établissement en vue d'une consultation postérieure à celle du CSEC (4 / 5) :

4. Le développement de compétences :

- 51 217 heures de formation ont été dispensées au total dont 85% ont été réalisées en distanciel.
- Ouverture de l'e-université : en Bretagne les agent-e-s ont utilisé 7,29 heures d'e-formation sur les 15 heures annuelles possibles.

Concernant la rémunération :

- la rémunération moyenne des agent-e-s bretons est de 35440 euros tout statut confondu.
- Prime Covid : elle a été distribuée à 422 agent-e-s en octobre 2020 pour un montant total de 272 640 euros
- Prime NAO : elle a été versée à 1971 agent-e-s de droit privé en décembre avec un montant moyen de 367 euros par agent-e et un montant total de 724 380 euros (NB : cette même prime a été versée en aout 2021 aux agent-e-s de droit public et apparaîtra donc dans le bilan 2021)

5. Les conditions de travail :

Plusieurs actions ont été mises en œuvre en région.

Concernant la conciliation vie personnelle / vie professionnelle :

Le télétravail a fait l'objet d'une accélération du fait de la crise sanitaire :

- ✓ un accompagnement sur les outils numériques a été mis en œuvre
- ✓ le droit à la déconnexion a été rappelé

Concernant la lutte contre les discriminations et les stéréotypes :

- ✓ 30 % des agent-e-s ont été formé-e-s au module sur ce sujet.
- ✓ Déploiement d'ateliers sur la prévention des agissements sexistes et des violences sexuelles au travail
- ✓ Capsule e-formation consacrée à la laïcité et à la neutralité a été mis en ligne dans SIRHUS et a été suivie par une soixantaine d'agent-e-s

Concernant le handicap :

- ✓ l'accord handicap a été prorogé au niveau national jusqu'au 31 décembre 2021.
- ✓ En Bretagne le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est de 10,9%
- ✓ L'opération Duoday a permis d'accueillir 52 duos en 2020 (soit en présentiel soit en distanciel)

Concernant l'égalité femmes/hommes :

- ✓ L'accord national a été signé au niveau national le 20 octobre 2020
- ✓ L'accord a été présenté à l'ensemble de la ligne managériale en région
- ✓ Plusieurs actions ont été mises en place, notamment l'expérimentation « Nouvelles oratrices » sur le sujet de la prise de parole

Concernant les relations de travail :

- ✓ Prévention des violences internes et externes : en plus des différents dispositifs présentés dans le point précédent concernant la sureté, un dispositif de médiation interne a été également été mis en place. Ce dispositif, piloté au niveau national, comporte un relai régional. Il est à noter que ce dispositif n'a pas été mobilisé en 2020.
- ✓ Expression des salarié-e-s : 67% des agent-e-s ont répondu au questionnaire 2020 soit une augmentation de 9% par rapport à l'enquête Ipsos Baromètre Social 2019 et de 4% supérieur à la moyenne nationale (ces résultats positionnent la Bretagne au 5^{ème} rang national). Quelques chiffres :
 - L'indicateur QVT est de 66,25%
 - L'indice de confiance de 67,34%
 - L'indicateur QVT manager 77,27%
- ✓ Intégration de la démarche QVT dans 7 projets en amont de leur déploiement en région.
- ✓ Renforcement du rôle des managers dans la QVT, la sécurité et la sureté (exemple : reprise des activités post-confinement)

7 / Information sur la politique sociale 2020 de l'établissement en vue d'une consultation postérieure à celle du CSEC (5 / 5) :

La direction se félicite « *d'une démarche volontariste autour d'un plan d'actions* » qui a été présenté dans tous les sites bretons et qui a fait l'objet d'un travail commun des agent-e-s sur les actions correctrices et qui seront reprises dans un document « *bonnes pratiques* ».

Concernant la prévention des risques et la santé au travail :

- ✓ **Concernant les RPS** : les plans d'actions locaux de préventions ont été mis en œuvre en lien avec les DUERP 2019
- ✓ **DUERP** : ils ont été actualisés à 9 reprises en 2020

6. Le dialogue social :

- ✓ 27 réunions CSE ont eu lieu dont 21 en Visio conférence :
 - 12 réunions ordinaires (une par mois)
 - 15 réunions extraordinaires
- ✓ 2 audio conférences « spéciales Covid » ont eu lieu en mars 2020
- ✓ La commission SSCT s'est réunie à 4 reprises et une réunion supplémentaire « spéciale Covid » a eu lieu le 20 octobre 2020
- ✓ Représentant-e-s de proximité :
 - Les 23 RP ont été désigné-e-s en 2020
 - Les réunions RP ont eu lieu sur l'ensemble des territoires
- ✓ La CPLU a été réunie à 5 reprises :
 - 3 réunions concernant les mouvements (mutation)
 - 2 réunions concernant les OPCA (opérations de carrière)

Analyse de la CGT : « Tout va très bien Madame la Marquise ! » chantonne la direction.

Pour rappel, suite à une demande d'expertise sur la politique sociale 2019, le cabinet DEGEST avait fait plusieurs préconisations, reprises par les élu-e-s CGT lors du CSE ordinaire de septembre dernier ! Aucune de celles-ci n'a fait l'objet d'une prise en compte par la direction.

De même, la CSSCT a fait de nombreuses préconisations en matière de prévention des risques : là encore aucune prise en compte de celles-ci.

Enfin, les élu-e-s du CSE ont à multiples reprises alerté la direction sur les risques liés à la période Covid, au plan de reprise des activités, au déploiement des différents projets (Pack de démarrage, CRI, etc.), ces alertes et leurs préconisations sont restées au fond d'un tiroir !

Sans présager de l'avis que les élu-e-s donneront lors de la consultation de décembre sur le sujet, la CGT alerte une nouvelle fois la direction sur la non-prise en compte des préconisations des élu-e-s en matière de prévention des risques dans le cadre de sa politique sociale.

8 / Information sur l'expérimentation « Avenir pro » (1 / 4) :

Constat concernant le chômage des jeunes :

- Les jeunes peu qualifiés ont de grandes difficultés à s'insérer dans l'emploi
- La crise Covid a aggravé le chômage des jeunes
- La méconnaissance des entreprises et des perspectives de carrières, le manque de réseau professionnel, constitue un obstacle majeur à l'accès à l'emploi des jeunes

Dans le même temps, certaines entreprises sont en grandes difficultés de recrutement et leurs offres d'emploi restent non pourvues.

Face à ce constat, Pôle Emploi en association avec Sciences Po a décidé de mettre en place un accompagnement de lycéen-ne-s en dernière année de lycée professionnel jusqu'à 4 mois après l'obtention de leur diplôme.

Public :

Des lycéen-ne-s en dernière année de lycée professionnel et qui ne souhaitent pas poursuivre leurs études au-delà du lycée.

8 / Information sur l'expérimentation « Avenir pro » (2 / 4) :

Objectif :

Mesurer l'efficacité d'un accompagnement de ce type vis-à-vis de l'accès à l'emploi de ce public et réduite la période de chômage entre la fin des études et l'obtention du diplôme et la reprise d'emploi.

En amont du démarrage de l'expérimentation, un test s'est déroulé dans 3 régions (Pays de la Loire, Guadeloupe, Grand Est) auprès de 16 lycées professionnels de janvier à mai 2021, afin de vérifier les outils ainsi que les modes de fonctionnement et d'organisation.

Périmètre de l'expérimentation au niveau national :

Participeront à cette expérimentation :

- 200 lycées professionnels
- 5 000 élèves sur la phase 1 et 2 500 élèves sur la phase 2
- 50 conseiller-ère-s.

Périmètre de l'expérimentation en Bretagne :

Il est à noter que le périmètre géographique ne sera pas exclusivement celui de l'agence de l'agent-e en charge de l'accompagnement. Cependant, l'expertise demandée sur la connaissance du tissu économique, du marché du travail local, et des attendus des employeurs (dont les savoirs être professionnels) ne se fera que sur le bassin d'emploi de l'agence de l'agent-e en charge de l'accompagnement.

4 agences et 16 lycées embarqués dans l'expérimentation



Dinan



La Fontaine des Eaux – Dinan
Yvon Bourges – Dinard
Jacques Cartier – St Malo
Maupertuis – St Malo

Quimper Sud

Yves Thépot – Quimper
Jean Chaptal – Quimper
René Laënnec – Pont Labbé
Marie Le franc - Lorient

Rennes Nord

Louis Guilloux – Rennes
La champagne – Vitré
Jean Guéhenno – Fougères
Charles Tillon - Rennes

Pontivy

Bertrand du Guesclin – Auray
Ampère – Josselin
Jean Guéhenno – Vannes
Emile Zola - Hennebont

Il est à noter que les territoires actuellement choisis pourront évoluer d'ici la mise en œuvre de l'expérimentation.

Calendrier:

L'expérimentation démarrera en janvier 2022.

- *Phase 1* : Les jeunes seront accompagné-e-s pendant 6 mois de janvier à juin pendant leur cursus scolaire (CAP à Bac pro)

Phase 2 : L'accompagnement se prolongera durant 4 mois de juillet à octobre dès l'obtention de leur diplôme (hors réorientation, poursuite d'études, entrée dans un dispositif de 2ème chance ou prise en charge dans le cadre d'un autre accompagnement pour les décrocheurs effectifs).

Financement : FSE

Les conseiller-ère-s en charge de cet accompagnement seront remplacé-e-s par des agent-e-s recruté-e-s sur des contrats à durée déterminée de remplacement à hauteur de 2,47 ETPT.

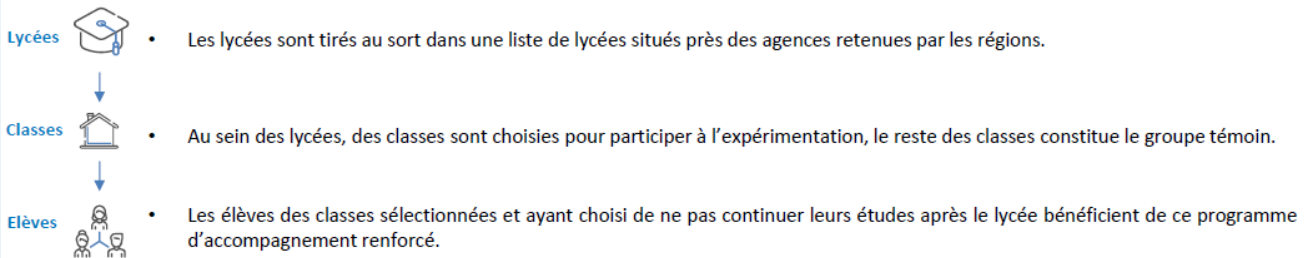
La direction travaille sur la répartition des nouveaux-velles recruté-e-s.

8 / Information sur l'expérimentation « Avenir pro » (3 / 4) :

Méthodologie de l'expérimentation :

La méthodologie de l'expérimentation a été construite en lien avec Sciences Po :

Etape 1 : Sélection des élèves de la phase 1



Etape 2 : Sélection des élèves de la phase 2

- A partir de juin, la moitié des élèves qui auront suivi la phase 1 seront tirés au sort afin de bénéficier, dès l'obtention de leur diplôme, d'un accompagnement plus renforcé pour une durée de 4 mois.
- Les élèves non sélectionnés sont informés de la possibilité d'accès aux services de Pôle emploi et doivent donc avoir accès aux mêmes offres d'emploi que les élèves sélectionnés pour recevoir des offres ciblées et bénéficier d'un accompagnement personnalisé lors de leur entrée sur le marché du travail.
- L'effet recherché de la phase 2 porte sur le démarrage rapide de l'accompagnement dès l'obtention du diplôme.



La comparaison du devenir des élèves du groupe témoin et de ceux bénéficiant des interventions, puis de ceux bénéficiant d'un accompagnement renforcé et les autres permet d'évaluer l'impact de l'expérimentation. Il est demandé aux conseillers de faire remonter les éléments nécessaires au processus d'évaluation.

Les conseiller-ère-s en charge de l'accompagnement « Avenir Pro » seront :

- à 90% de leur temps de travail sur cette modalité lors de la phase 1
- à 50% de leur temps de travail sur la phase 2

Le télétravail sera possible uniquement sur les temps en dehors des interventions (temps de préparation, bilan, etc.)

Les interventions sont co-construites avec l'équipe pédagogique du lycée et s'intègrent dans le cursus scolaire de l'élève. Elles se dérouleront dans les lycées, y compris pour les entretiens individuels (possibles également par téléphone ou Visio). Aucun entretien ne pourra se dérouler en agence.

Ces interventions se réaliseront dans le cadre du module « Insertion professionnelle », qui vient d'être mis en place par l'éducation nationale. Ce module d'une durée de 91 heures est un module obligatoire en dernière année de lycée, au cours duquel les élèves choisissent de suivre un accompagnement dédié à la consolidation, l'accompagnement personnalisé et l'accompagnement au choix d'orientation. Seuls les élèves ayant fait ce choix intégreront Avenir Pro.

L'intervention des psychologues du travail de Pôle emploi pourra également être proposée pour des actions ponctuelles, ainsi que celle d'autres acteurs si nécessaire (OPCO, employeurs ...).

Phase 1 : « Cette expérimentation consiste en des interventions de conseiller-ère-s Pôle emploi, dans des lycées professionnels. Un accompagnement individuel et collectif sera proposé en fonction du diplôme préparé, des besoins et des projets professionnels des élèves. ». Ces interventions pourront mobiliser, en fonction des besoins, plusieurs conseiller-ère-s (dont CDE), des partenaires, des employeurs.

Si un-e élève décide en cours de cette phase de sortir du dispositif pour entrer en formation, cela sera possible.

Phase 2 : Suivi des jeunes à la sortie du lycée par un accompagnement individuel renforcé et personnalisé des élèves par le-la conseiller-ère. Cet accompagnement privilégiera la confrontation au marché du travail (remise d'offres d'emploi, mises en relation directe avec les employeurs ...) et la réalisation de 3 entretiens minimum en 4 mois.

8 / Information sur l'expérimentation « Avenir pro » (4 / 4) :

Taille des portefeuilles :

- ✓ Phase 1 : la direction affirme ne pas être sur une logique de portefeuille... cependant, chaque conseiller-ère aura en charge 25 élèves par lycée suivi soit 100 élèves au total.
- ✓ Phase 2 : 50 élèves seront suivis dans l'emploi.

Formation des conseiller-ère-s :

Aucune formation particulière n'est prévue pour accompagner les conseiller-ère-s en charge de cette expérimentation.

Des temps de préparation et d'articulation avec l'équipe pédagogique sont malgré tout prévus en vue de préparer les interventions auprès des élèves.

Un kit d'accompagnement est en cours d'élaboration. Il comprendra différents supports pour animer les ateliers (marché du travail, la démarche compétences, le CV, les entretiens d'embauche, etc.)

Pour la direction, « *la seule différence entre l'activité exercée par les conseiller-ère-s au quotidien et cette expérimentation est la relation avec le monde de l'éducation nationale* », à savoir les relations avec les professeurs, l'équipe pédagogique et les parents d'élèves.

Outils :

L'ensemble des outils existants seront mobilisés notamment les outils digitaux auxquels « *ce public est extrêmement sensible* » : vidéos, emploi store, pas à pas, etc.

Analyse de la CGT : la CGT a été la seule délégation à lire une déclaration de fin de point.

Déclaration des élu-e-s et RS de la CGT Pôle Emploi BZH concernant l'expérimentation « Avenir Pro »



Pôle Emploi a décidé de mettre en œuvre une expérimentation d'accompagnement de lycéens en dernière année de lycée professionnel qui ne souhaitent pas poursuivre de cursus scolaire au-delà du lycée en association avec une équipe d'enseignants-chercheurs de Sciences Po.

L'objectif : mesurer l'efficacité d'un accompagnement de ce type vis-à-vis de l'accès à l'emploi de ce public.

En Bretagne, cette expérimentation concernera 4 agences : Dinan, Quimper Sud, Rennes Nord et Pontivy.

Dans chaque agence, un-e conseiller-ère aura en charge 100 élèves répartis dans 4 lycées professionnels.

[Lire la suite ...](#)

9 / Fonctionnement du CSE (1 / 5) :

9-a / Actualisation du calendrier des RP (1 / 1) :

L'actualisation porte sur la modification d'une date d'inspection de l'agence de Lorient Ville. L'inspection qui devait avoir lieu le 7 décembre est reportée au 14 décembre 2021.

Résultat des votes :
POUR : 17 voix (CFDT / **CGT** / FO / SNU)
CONTRE : 3 voix (CFE-CGC)
Abstention : 0 voix
NPPV : 0 voix

Le nouveau calendrier est adopté à la majorité des voix exprimées.

Analyse de la CGT : une nouvelle fois la CFE-CGC a voté contre le calendrier des inspections RP, alors qu'elle n'hésite pas à féliciter la direction dans ce même CSE de la mise en œuvre du « parcours de remobilisation », de la prestation « parcours emploi santé » ou encore de l'expérimentation « avenir pro » dans lesquels des temps collectifs sont prévus pour les usager-ère-s. Apparemment, les privé-e-s d'emploi peuvent être réunis en collectif en cette période de pandémie et les agent-e-s peuvent animer ces réunions.... Ce n'est pas grave du moment que la CFE-CGC reste bien au chaud dans son bureau !

9 / Fonctionnement du CSE (2 / 5) :

9-b / Résolutions ASC (1 / 2):

Résolution Budget Activités Rouges et Blanches votée en CSE le 25/11/2021

Les élu.e.s décident de répartir le budget Activités Collectives et Individuelles selon les modalités suivantes :

Activités Rouges	
Week-end Parcs et Zoo :	Part CE 30 000 €
Pass Week-end Thalasso : Pass de 2J 1N, 3J 2N, 1 pass/agent ou conjoint	20 000 €
Billetterie (sur remboursement et Emile's)	10 000 €
Location été (Remboursement Location vacances en France)	10 000 €
Location Camping été 2022 (linéaires)	20 000 €
Center Parcs : 94 chalets répartis sur l'année 2022	30 000 €
Week-end, Semaines, Longs courriers à l'étranger Report des 7 séjours 2020/2021	15 000 €
TOTAL :	135 000 €
Activités Blanches	
Week-end Détente en famille	Part CE 50 000 €
Pass Thalasso : Pass journée, 1 pass/agent ou conjoint	7 000 €
Pass week-end Yourtes : Pass 3J 2N jusqu'à 6 personnes	2 000 €
Pass Journée en Bateau	1 000 €
Billetterie	15 000 €
TOTAL :	60 000 €
TOTAL Activités Rouges et Blanches :	210 000 €

Les Pass, la Billetterie et les Locations Été sont en nombre limité. Un tirage au sort électronique pourra être effectué si besoin en fonction du budget. Seuls les membres de la famille à charge fiscalement sont pris en charge. Les budgets peuvent être fongibles en fonction de budgets non dépensés ; l'objectif est d'utiliser le budget de 210 000 € dans sa totalité en respectant les règles de priorité.

Les prestations Billetterie seront en lien avec un abonnement à la plateforme de service Emile's proposée par le prestataire du logiciel pour un abonnement annuel de 6000€. Cela permet l'accès aux réductions proposées par la plateforme et la possibilité de payer directement avec ses dotations (agent, enfant, billetterie) sur certains univers (selon les règles URSSAF). Les personnes tirées au sort recevront un crédit Billetterie à utiliser sur la plateforme ou en remboursement sur facture.

Les règles de subventions des Activités Rouges sont les suivantes :

% pris en charge par le CE	Pallier 1	Pallier 2	Pallier 3	Pallier 4	Pallier 5	Pallier 6	Pallier 7	Pallier 8
Agent	80%	80%	75%	75%	70%	70%	65%	65%
Conjoint	60%	60%	55%	55%	50%	50%	45%	45%
Activité Enfant	80%	80%	75%	75%	70%	70%	65%	65%

La prise en charge du supplément individuel pour les agent.e.s célibataires se fait selon le pourcentage de prise en charge du pallier.

Prise en charge des Activités Rouges pour les activités individuelles > à 450 €/personne :

	pallier 1	pallier 2	pallier 3	pallier 4	pallier 5	pallier 6	pallier 7	pallier 8
subvention pour agent.e	360,00 €	360,00 €	337,50 €	337,50 €	315,00 €	315,00 €	292,50 €	292,50 €
subvention pour conjoint.e (ou 1 enfant pour les séjours)	270,00 €	270,00 €	247,50 €	247,50 €	225,00 €	225,00 €	202,50 €	202,50 €

La subvention d'une Activité Blanche est en moyenne de 110 €. Elle peut tenir compte de la composition familiale selon les activités en fonction du nombre de personnes inscrites à charge fiscalement de l'agent.e. En cas de tirage au sort, une règle de priorité sera mis en place pour les agents ayant bénéficié ou pas d'activité blanche les années passées.

Les Week-end, Semaines, Longs courriers à l'étranger sont répartis de la manière suivante :

Destinations	Départ	Prestataires	Dates	Durée	Nombre de places	Place en option	Tarifs Sans prise en charge du CE
Maroc	Nantes	Latitudes Extrêmes	Septembre	8J/7N	20	20	599 €
Lanzarote		Latitudes Extrêmes	Mars	8J/7N	24	20	769 €
Guadeloupe		Latitudes Extrêmes	Mai	9J/7N	30	20	1099 €
Andalousie		Latitudes Extrêmes	Mai	8J/7N	20	20	655 €
Rhodes	Rennes	Visage du Monde	Vacances Avril	8J/7N	41	0	759 €
Stockholm		Allieurs Voyage	Avril	4J/3N	30	20	545 €
Lisbonne	Nantes	Allieurs Voyage	Octobre	4J/3N	30	20	529 €

Les tarifs et les dates peuvent varier sur certaines destinations (taxes d'aéroport, carburant, programmation des vols).

Au moment du tirage au sort, le calcul des subventions sera réévaluer en tenant compte des palliers 2022. Cela est fait d'une part parce le tirage au sort aura lieu en janvier, et d'autre part pour ne pas pénaliser les agents qui n'auraient pas transmis leur avis d'imposition 2020 pour l'année 2021.

9 / Fonctionnement du CSE (3 / 5) :

9-b / Résolutions ASC (2 / 2):

Résultat des votes :

POUR : 15 voix (CFDT / CFE-CGC / SNU)

CONTRE : 4 voix (CGT)

Abstention : 1 voix (FO)

NPPV : 0 voix

La résolution est adoptée à la majorité des voix exprimées.

Explication de vote de la CGT : La CGT a voté CONTRE la résolution présentée ce jour pour diverses raisons.

La résolution votée ce jour ne correspond pas aux orientations de la CGT en matière d'ASC :

- Les activités collectives doivent pouvoir profiter au plus grand nombre (les voyages ne concernent que 20 personnes maximum à chaque fois)
- Dans le cas des voyages à l'étranger, les départs doivent pouvoir se réaliser au départ des villes bretonnes dotées d'un aéroport
- La CGT est favorable à un programme d'activités au plus près du lieu de domicile de l'agent-e.
- Concernant la billetterie :
 - ⇒ Pour la CGT, le budget est insuffisant, ne permettant pas à un maximum d'agent-e de pouvoir en profiter
 - ⇒ La CGT est favorable au choix d'un prestataire local œuvrant à l'accès aux loisirs, aux vacances et à la culture pour tou-te-s, dans le cadre d'une économie sociale, environnementale et solidaire et non mercantile.
 - ⇒ La CGT n'est pas favorable à la reconduction du prestataire E-Miles avec lequel il y a un contentieux non-réglé à ce jour et pour lequel le CSE a voté une assistance juridique.
- Concernant la prise en charge des activités :
 - ⇒ La CGT est favorable à une prise en charge à 100% pour un maximum d'activités locales et a minima pour les 3 premiers paliers.
 - ⇒ La CGT est favorable à une prise en charge de 50% du-de la conjoint-e et des enfant-e-s de l'agent-e.

Par ailleurs, la résolution présentée ce jour ne donne aucun détail précis concernant les activités blanches (lieux de réalisation, prix, nombre d'agent-e-s pouvant en bénéficier, etc.).

Enfin, dans le cas où le nombre de participant-e-s à une activité est plus élevé que le nombre de places disponibles, la CGT est favorable à ce que les primo demandeur-euse-s (par période de 3 ans) soient prioritaires. Dans le cas où il reste des places un tirage au sort est alors effectué.

9 / Fonctionnement du CSE (4 / 5) :

9-c / Autres résolutions :

Aucune autre résolution n'a été soumise au vote de l'instance au cours de cette réunion CSE.

9 / Fonctionnement du CSE (5 / 5) :

9-d / Dossiers secours (1 / 1):

Aucun dossier secours n'a été présenté ce jour pour y être soumis au vote de l'instance.

10 / Réclamations RP non résolues au niveau des territoires (1 / 4) :

1. Territoire Cornouailles : Anne QUEMENEUR

Situation individuelle :

Depuis novembre, à chaque événement sur sa situation, l'agent-e a eu à faire à un interlocuteur différent, non informé de sa situation puisqu'il intervenait une fois seulement et délivrant des informations erronées ou différentes. Il-elle demande donc à avoir pour seul interlocuteur, M.ROUCHE, afin d'échanger, si besoin directement avec lui.

Réponse DT : le premier interlocuteur RH de l'agent-e est son manager direct. En cas de question spécifique nécessitant une réponse plus approfondie celui-ci prend contact avec le référent RH de son agence, à savoir monsieur ROUCHE.

La CGT demande que l'agent-e puisse contacter en direct un interlocuteur identifié pour toutes les questions liées à son état de santé pour des raisons de confidentialité.

Nouveau refus de la direction qui justifie sa réponse par le fait que la situation de l'agent-e est suivie par les RH en lien avec la DT et à ce titre ne peut contacter en direct le référent RH de son agence.

Pour la CGT, le secret médical est primordial et doit être préservé ! La CGT revendique le droit pour tout-e agent-e d'avoir un-e référent-e RH de la direction régionale à contacter pour toute question confidentielle sur sa situation personnelle.

Stages de préparation à la retraite :

Plusieurs agents ayant participé à un stage de préparation à la retraite en distanciel dispensé par l'organisme Cegos, nous ont fait remonter leur déception quant au contenu. Ce stage qui aurait coûté 1470 € par personne ne leur pas permis d'obtenir des informations pratiques émanant des organismes sociaux car il était animé uniquement sous un angle psychologique, ce qui ne correspondait pas aux attentes. Nous demandons à ce que la délivrance de ce type d'informations pratiques soit intégrée dans les prochains stages.

Réponse DT : cette réclamation a été relayée au service parcours et compétences de la Direction régionale qui fera un point sur le contenu de la prestation.

La CGT demande quel est le suivi de cette réclamation.

La direction répond que le service n'a pas encore eu le temps de faire le suivi ...

La CGT rappelle que la réunion a eu lieu en septembre ... soit deux mois plus tôt. Les agent-e-s ont des obligations de traitement de leurs dossiers dans des temps impartis. Si les services RH sont débordés et ne peuvent traités les demandes des agent-e-s, la CGT revendique l'embauche de renforts en CDI pour pallier aux délais de réponse trop longs.

2. Territoire Rennes Ouest : Marie-Paule TUAUX

Rennes Ouest :

L'été dernier, des briques sont tombées de la façade côté entrée des demandeur-se-s d'emploi.

A l'arrivée des agent-e-s le lundi 8 mars, ils ont découvert que tout un pan de mur à l'entrée du personnel au niveau du 2e étage s'était effondré dans le week-end, endroit même où le personnel peut faire ses pauses à l'extérieur de l'immeuble.

Un On'Action a été fait pour procéder à des vérifications et un RDV était prévu avec le service Moyens Généraux pour faire le point sur la situation.

Une zone de sécurité a été mise en place avec des barrières et un ruban de balisage.

L'espace reste néanmoins restreint pour accéder aux locaux.

Qu'est-il prévu pour remédier à ce problème ?

Réponse DT : l'ensemble des façades ont été sondées pour enlever les briques représentant un risque de chute. Une contre-expertise a eu lieu le 31 Août avec les assurances du promoteur pour identifier l'origine du problème, le rapport n'est pas encore parvenu à la direction. La direction ajoute que le promoteur réalise un devis pour refaire la façade.

10 / Réclamations RP non résolues au niveau des territoires (2 / 4) :

Le périmètre de sécurité est toujours en place suite à la chute d'une partie du parement sur 3 côtés du bâtiment, ce qui oblige les collègues à arriver à la porte du personnel par la pelouse au risque de glisser quand le temps est humide, ou de se prendre les pieds dans les racines de l'arbre sur leur trajectoire. Nous demandons qu'un filet soit installé pour retenir les chutes des briques de parement et ainsi libérer le chemin d'accès à cette entrée d'autant qu'en cette période sanitaire sensible la terrasse est condamnée alors qu'elle permettrait de limiter les risques. A quand la reprise des façades suite à la visite avec le promoteur et l'architecte ?

Réponse DT : une étude et un chiffrage du coût d'un filet de sécurité ont été demandés au syndic de copropriété en juillet dernier.

Avec l'arrivée des beaux jours, les collègues sont en alerte sur la température élevée dans les bureaux. Ils indiquent qu'il peut faire 28 °C dès 8 heures du matin.

Réponse DT : un prestataire a été mandaté par le bailleur pour réaliser un état des lieux (maintenance et technique).

La CGT demande quel est le suivi de ce dossier ?

La direction indique qu'elle est contrainte par les réponses du bailleur. Elle affirme que lors de la prochaine réunion RP il devrait y avoir quelques avancées concernant les réponses à apporter aux différentes difficultés rencontrées sur ce site (chute de briques, conclusions du prestataire sur la température, etc.)

La direction ajoute que Pôle Emploi est certes propriétaire du bâtiment mais n'a pas la possibilité de faire ce qu'il veut car il doit y avoir harmonie avec les autres bâtiments de la copropriété. Une solution est à l'étude pour trouver un autre matériau pour refaire le parement extérieur.

La CGT continue à suivre ces réclamations et ne manquera pas de tenir les agent-e-s des avancées de ce dossier.

Rennes Nord :

Les gonds du bureau atelier du rez-de-chaussée sont cassés et la seule porte-fenêtre qui pourrait être ouverte est condamnée, cette situation est connue depuis fin 2019, les dernières démarches par l'agence ont été faites en janvier 2021. Dans la perspective de la reprise en présentiel, les conseillers s'inquiètent car ils ne pourront pas aérer ce bureau partagé.

Réponse DT : un devis a été réalisé afin de changer la porte fenêtre. Cependant, le coût restant à la charge de Pôle Emploi est important. Pôle emploi étant locataire, il se retourne vers le bailleur. Ce dernier va engager une démarche de dommage ouvrage qui sera à l'ordre du jour de la prochaine assemblée générale prévue fin octobre. Cela inclura l'ensemble des menuiseries ouvrantes de Pôle emploi à minima.

La CGT demande quel est le suivi de ce dossier ?

La direction répond qu'elle est toujours en attente du retour du bailleur sur le compte rendu de l'assemblée générale. Elle ajoute qu'en principe le dossier devrait « se résoudre dans le bon sens » mais que « de toute façon une position sera prise ».

Là aussi, la CGT reste en alerte sur cette situation. A suivre

3. Territoires Rennes Communauté, Haute Bretagne, Cornouailles, Mer et Vallées, Littoral Ouest:

Nous sommes toujours dans l'attente, du compte-rendu de la dernière réunion du 17 juin. Quand sera-t-il transmis ?

Réponse DT : le compte rendu de cette réunion a bien été transmis sur les boîtes mails RP de chaque représentant-e de proximité.

10 / Réclamations RP non résolues au niveau des territoires (3 / 4) :

La CGT a de nouveau interpellé la direction concernant les comptes rendus des réunions RP des départements 22 et 56 de la réunion trimestrielle de septembre qui ne sont toujours pas disponibles dans la BDES. La CGT demande que ces comptes rendus soient mis en ligne rapidement afin que les RP puissent vérifier leur conformité avec les échanges lors des réunions.

La direction affirme avoir rappelé les délais de mise en ligne des comptes rendus des réunions trimestrielles des représentant-e-s de proximité.

La CGT a envoyé ses réclamations à la direction le lundi 22 novembre. La DT du département des Côtes d'Armor a envoyé son compte rendu aux RP de ses territoires le matin du CSE. Aucune nouvelle du Morbihan à l'heure de la rédaction de ce compte rendu.

La CGT exige que les comptes rendus RP soient transmis rapidement aux RP suite aux réunions trimestrielles.

4. Réclamations en attente de réponse suite à interpellation de la DR par la CGT

Télétravail statut public :

La CGT a été interpellée par plusieurs agent-e-s de droit public concernant les demandes de télétravail. Certain-e-s n'ont pas reçu le document « Acte individuel télétravail agent public modifié 220921 », d'autres doivent faire leur demande via SIRHUS, et d'autres dans le cadre de la charte télétravail. Quelle est la procédure exacte de demande de télétravail pour les agent-e-s de droit public ?

Réponse de la direction :

Pendant la période dite transitoire jusqu'au 31 décembre, les agent-e-s doivent:

- faire leur demande via le document spécifique avant le 26 novembre ... ATTENTION ce document n'est plus accessible à ce jour... il faut donc que l'agent-e envoie un mail à son N+1 pour indiquer ses souhaits de télétravail (jours fixes et jours modulables).
- remplir l'acte individuel de demande de télétravail
- remplir l'attestation de conformité électrique

Pour la période à partir du 1er janvier 202:

- les agent-e-s doivent remplir le formulaire dans SIRHUS et le remettre à leur ELD avant le 26 novembre
- remplir un nouvel acte individuel de demande de télétravail
- remplir une nouvelle attestation de conformité électrique

La direction ajoute qu'un rappel a été fait par mail à l'ensemble de la ligne managériale pour que les règles soient expliquées aux agent-e-s lors de la réunion de service du 25 novembre.

La CGT invite les agent-e-s qui se verraient opposer un refus à leur demande à exercer leur droit au recours et à contacter leurs élu-e-s CCPLU : Christine PERRIER, Stéphane PREVOST, Benoît LUPERSAT et Caroline FRYDMAN.

Mutuelle statut public :

La CGT a été interpellée par plusieurs agent-e-s de droit public concernant la finalisation de leur adhésion au nouveau contrat de mutuelle Malakoff Humanis.

Ils-elles doivent faire cette adhésion alors même qu'ils-elles n'ont pas reçu les conditions générales de ventes, ni les garanties, ni les tarifs.

Quand ces documents leur seront-ils transmis pour leur permettre de finaliser leur adhésion en toute connaissance de cause ?

La CGT demande un délai supplémentaire pour tou-te-s les agent-e-s de droit public leur permettant de prendre connaissance de l'ensemble de ces documents avant de finaliser leur adhésion.

La direction indique ne pas avoir d'informations complémentaires sur le sujet. Elle ajoute que l'agent-e peut commencer par adhérer aux mêmes conditions que le contrat actuel puis modifier les options dans son espace personnel Malakoff Humanis. La direction précise que les délais ont déjà été repoussés jusqu'au 24 novembre et qu'il n'y aura pas de délai supplémentaire accordé.

10 / Réclamations RP non résolues au niveau des territoires (4 / 4) :

Pour la CGT, la réponse de la direction n'est pas entendable ! La direction demande aux agent-e-s de droit public d'adhérer à un contrat de mutuelle sans avoir les tarifs, les conditions générales ni les prestations !

La CGT rappelle que toute modification des options choisies peut entraîner l'impossibilité de revenir en arrière par la suite.

5. Réclamation sur la clôture du séminaire régional des managers :

Certain-e-s agent-e-s ont reçu ce matin un mail de leur ELD concernant l'invitation du directeur régional à la clôture du séminaire régional des managers.

Les agent-e-s ont été invité-e-s par mail à y participer le mardi 30 novembre à partir de 15h30. Pouvez-vous préciser si les agent-e-s ont l'obligation de participer à cette réunion ?

Le directeur régional en personne répond à la réclamation de la CGT.

« La réponse est OUI ! On ne met pas en place un dispositif à Saint-Malo qui s'adresse à 2400 agent-e-s pour leur expliquer la feuille de route 2022 et la stratégie de Pôle Emploi Bretagne pour qu'on considère que c'est optionnel ».

Il ajoute que cela dure une demi-heure seulement et que cela représente un seul rendez-vous à décaler pour les agent-e-s en GPF.

La CGT rappelle que le message du directeur régional était une « invitation » et non une convocation.

Le DR fait de l'humour en ajoutant qu'il n'y aura pas de GL pour les agent-e-s !

La CGT rappelle que cela contrevient à l'accord OATT qui autorise les agent-e-s à partir à 15h45.

Le président du CSE soutient que le mardi le départ ne peut se faire qu'à 16h.

La CGT vérifie l'accord OATT en séance et reprend la parole pour affirmer que la plage fixe du mardi est bien jusqu'à 15h45 le mardi conformément à l'avenant du 28 février 2012 de l'accord OATT.

La direction répond que *« si les gens veulent rentrer chez eux à 15h45, ils rentreront chez eux à 15h45 »...* et d'ajouter que *« quand un directeur régional prend ses dispositions pour s'adresser aux 2400 personnes, on peut prendre ses dispositions et rester un ¼ d'heure de plus » !!!*

La CGT exige le respect de l'accord OATT. L'intervention du directeur régional étant enregistrée, les agent-e-s qui doivent s'absenter à partir de 15h45 ou absent-e-s pourront visionner la clôture du séminaire des managers en « replay ».

Prochain CSE ordinaire : jeudi 16 décembre 2021

Prochains CSE extraordinaires :

- **3 décembre : désignation des membres élus et non élus des commissions**
- **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.quemeur@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](#)