Pôle emploi Bretagne la cgt

COMBATIF SOLIDAIRE ENGAGÉ

JEUDI 31 MARS 2022

CE DP CHSCT CSE | Comité Social et Économique

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

Ordre du jour

Comité Social et Economique ordinaire Pôle emploi Bretagne

Ordre du jour du Jeudi 31 Mars 2022

Le Comité Social et Economique se réunira le Jeudi 31 Mars 2022 de 09H30 à 17H00 – Salles Belle-Ile, Groix et Bréhat – 60 rue Dupont des loges à Rennes.

L'ordre du jour sera le suivant :

1. Approbation des procès-verbaux :
   - CSE extraordinaire du 6 Janvier 2022
   - CSE ordinaire du 27 Janvier 2022
   - CSE extraordinaire du 10 Février 2022
2. Point sur le nouveau suivi
3. Point d'étape sur la crise sanitaire
4. Information sur l'évolution de la fiche de signalement liée à la déclaration de situation de conflit d'intérêt
5. Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 9 février 2022
6. Fonctionnement du CSE
   a. Vote du calendrier des inspections RP du 2nd trimestre 2022
   b. Résolutions ASC
   c. Autres résolutions
   d. Dossiers secours
7. Réclamation RP non résolues au niveau des territoires*

Préambule

1ère réunion en présentiel dans les locaux de la direction régionale depuis fin février 2020.

Mesures sanitaires obligent, les membres du CSE découvrent une salle organisée en salle de classe (5 rangées de 6 tables) face à une rangée de tables à l'attention de la direction.

Les élu-e-s ont apprécié de pouvoir enfin se retrouver et échanger en direct même si les problématiques matérielles ont un peu perturbé la séance. Les batteries des micros de nombreux-euses élu-e-s étaient défectueuses voire inopérantes engendrant sifflements stridents, voix inaudibles, coupure de son, etc.

Déclaration préalable des élu-e-s et RS de la CGT Pôle Emploi Bretagne

Déclaration préalable des élu-e-s et RS de la CGT Pôle Emploi Bretagne
CSE ordinaire du 31 mars 2022

Lors du CSE ordinaire du 16 décembre 2021, la CGT ainsi que l'ensemble des élu-e-s du CSE Bretagne s'étaient associée à la déclaration intersyndicale quasi unanime faite lors du CSEC du 9 décembre 2021.
Les conditions de travail à Pôle Emploi y étaient une nouvelle fois dénoncées suite aux « *constats alarmants observés sur le terrain* » : charge de travail en constante augmentation, projets et injonctions qui se superposent, pression permanente de l'atteinte des objectifs, recours systématique aux CDD, dysfonctionnements organisationnels et informatiques, etc…

Cela engendre une souffrance au travail pour bon nombre de collègues, un épuisement professionnel pour certains, et ce, quel que soit le cadre d'emploi (agent-e-s et encadrant-e-s) et participe à une perte de sens au travail très souvent exprimée.

Malgré ces alertes, force est de constater que la DG comme les directions régionales n'ont pas pris la mesure de la gravité de cette situation, qui est pourtant la raison principale qui a amené 10 organisations syndicales à émettre un préavis de grève pour le 1er février 2022.

Lire la suite …

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

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

CSE extraordinaire du 6 janvier 2022	CSE ordinaire du 27 janvier 2022	CSE extraordinaire du 10 février 2022
POUR *: 15 voix (CFDT / CFE-CGC/ FO / SNU)* *CONTRE : 0 voix* *Abstention : 3 voix (**CGT**)* *NPPV : 0 voix*	***POUR*** *: 15 voix (CFDT / CFE-CGC/ FO / SNU)* *CONTRE : 0 voix* *Abstention : 3 voix (**CGT**)* *NPPV : 0 voix*	*Le PV a été **adopté** à l'**unanimité** des voix exprimées*
*Le PV a été **adopté** à la majorité des voix exprimées*	*Le PV a été **adopté** à la majorité des voix exprimées*	

2 / Point sur le nouveau suivi (1/2) :

La mise en place de cette nouvelle modalité de suivi, présentée lors du CSE du 24/09/2020, s'inscrit dans le projet stratégique 2022 qui décline les nouvelles orientations pour les conseillers en charge des demandeurs d'emploi les plus autonomes en mixant des actions individuelles et collectives avec :

- L'animation de communautés en ligne sur le réseau social « Sphère emploi »
- La mise en place d'un jalon dit « point d'étape en ligne (PEL) » réalisé a minima tous les 6 mois
- La réponse aux sollicitations des D.E. et la proposition d'une nouvelle prestation co-construite avec les conseillers et les D.E. en remplacement d'Activ'emploi

La présentation de ce jour porte sur un second point d'étape après celui du mois de mai 2021.
Le volume des demandeurs d'emploi en modalité suivi est passé de 42604 à 31967 D.E. entre mars 2021 et février 2022, soit une diminution régionale de 25%.
La direction annonce avoir réalisé des revues de portefeuilles dans les agences bretonnes pour identifier les D.E. les plus autonomes et indique disposer à fin février 2022 de 70 portefeuilles Nouveau suivi pour toute la région :

- ✓ 10 dans le département 22 pour une moyenne de 400 De en PTF
- ✓ 13 dans le 29 pour une moyenne de 510 DE en PTF
- ✓ 32 dans le 35 pour une moyenne de 424 DE en PTF
- ✓ 15 dans le 56 pour une moyenne de 439 De en PTF

Soit une taille moyenne des portefeuilles pour la région Bretagne de 392 demandeurs d'emploi (actifs).

Analyse de la CGT : Au-delà des erreurs présentes dans le document mis à disposition des élu-e-s et rectifié en séance, la CGT s'interroge quant à la cohérence des chiffres avancés par la direction :

- le nombre corrigé de portefeuilles pour le département 56 passe de 7 à 15 (erreur de + du double !)
- le nombre corrigé de portefeuilles pour la région passe de 62 portefeuilles à 70
- la moyenne régionale du nombre de DE par PTF est annoncée à 392 D.E.
- le nombre de D.E. en Nouveau suivi annoncé par la direction est de 31967.

La CGT a fait le calcul : rapporté au nombre de portefeuilles en région (70) le résultat donne mathématiquement un résultat de 456,67 D.E par PTF… Cherchez l'erreur !

La direction confirme que l'ambition de cette nouvelle modalité de suivi est de « *mettre en œuvre un suivi plus digital et collectif pour les demandeurs d'emploi les plus autonomes* » et présente l'évolution des modes de contact de ces demandeurs auprès des services de Pôle Emploi Bretagne :

- 31,7 % sous forme de courriel
- 30,7% par téléphone
- 22% lors du point d'étape en ligne
- 6,1% lors d'animations collectives en modalité distantielle
- 5,2% lors d'entretiens physiques collectifs
- 2,2% lors d'entretiens physiques individuels
- 2,2% lors d'entretiens individuels à distance.

Analyse de la CGT : La CGT s'étonne de la faiblesse du pourcentage des entretiens individuels à distance (2,2% !) pour cette catégorie d'usager-ère-s à l'aise avec le numérique qui est à rapprocher du taux de D.E. en Nouveau suivi avec services pour le mois de février 2022 : 14,3% en moyenne pour la région. Cela signifie que 85,7% de D.E. en Nouveau suivi ne bénéficient d'aucun service de la part de Pôle Emploi !

Suite au questionnement des élu-e-s CGT concernant la répartition des portefeuilles Nouveau suivi agence par agence, la direction assure être en dessous de la cible concernant la moyenne des D.E. par portefeuille.
Elle se félicite des chiffres des enquêtes de satisfaction DE dans cette modalité alors que seul-e-s 53,2% d'entre eux-elles répondent aux points d'étape en ligne, qui sont pourtant indispensables d'après les attendus de ce projet pour confirmer l'orientation du D.E. sur cette modalité et sa confiance dans ses capacités à retrouver un emploi de façon autonome ou adapter la proposition de services en conséquence.

2 / Point sur le nouveau suivi (2/2) :

Analyse globale du point :

La CGT dénonce la faiblesse des effectifs pour l'accompagnement des privé-e-s d'emploi qui a pour conséquence l'explosion des portefeuilles toutes modalités confondues et qui ne permet pas d'offrir un accompagnement et une offre de service minimale aux demandeur-euse-s d'emploi quelle que soit leur modalité de suivi.
La surcharge de travail des conseiller-ère-s est une réalité niée par la direction qui refuse de prendre en compte les D.E. rattaché-e-s de peur d'afficher des chiffres ahurissants.
Ce qui explique également la promotion de cette modalité de suivi dont la seule ambition est de développer les RDV collectifs à distance pour faire du chiffre en prétendant répondre à la demande des D.E. alors qu'il-elle-s sont de plus en plus éloigné-e-s des agences et des conseiller-ère-s.

A l'instar du rapport de la Défenseure des Droits, la CGT considère que le digital et la dématérialisation des services sont loin de convenir à tou-te-s les usager-ère-s et au contraire engendrent l'exclusion d'une grande proportion de citoyen-ne-s privé-e-s d'emploi.
La CGT réaffirme la nécessité d'augmenter significativement les effectifs en CDI de Pôle Emploi pour offrir un service public digne de ce nom aux usager-ère-s c'est-à-dire basé sur un réel accompagnement individualisé des demandeur-se-s d'emploi à leur demande, pour les aider à se former ou à trouver un emploi dans le métier qu'il-elle-s ont choisi. D'ailleurs la direction se garde bien dans la présentation de ce point d'étape de présenter les chiffres de retour à l'emploi dans cette modalité !

3 / Point d'étape sur la crise sanitaire (1/8) :

Le protocole sanitaire a fait l'objet d'une adaptation depuis le 14 mars 2022 suite à de nouvelles annonces gouvernementales. La version du 15 mars 2022 du guide repère des mesures de prévention des risques de contamination au Covid19 est venu remplacer le précédent protocole sanitaire.

Les évolutions :

- Le port du masque n'est plus rendu obligatoire au sein des entreprises (notamment) en espace intérieur partagé depuis le 14.03.22
- Les gestes barrières et les règles d'hygiène fondamentales continuent de s'appliquer (lavage des mains, nettoyage des surfaces, aération des locaux)
- Par décision des pouvoirs publics et conformément à l'avis du Haut Conseil de la Santé Publique les cas contact ne sont plus tenus d'observer une période d'isolement et ce quel que soit leur statut vaccinal. Il-elle-s devront cependant :
  - ✓ porter le masque en intérieur et en extérieur
  - ✓ limiter leurs interactions sociales en particulier avec les personnes les plus vulnérables.
  - ✓ réaliser un test à J+2 et suivre les préconisations des autorités sanitaires afin d'écarter tout risque de contamination.

Les déclinaisons au sein de Pôle Emploi ont été présentées en CSEC le 17.03.22 et intégrées dans la note RH V20 datant du 21.03.21.

3 / Point d'étape sur la crise sanitaire (2/8) :

Données RH Covid pour la Bretagne :

- Depuis le 1er janvier 2022, il y a eu 439 cas en Bretagne.
- 19 cas de COVID ont été déclarés pour la période du 4 au 10.03.22.

Analyse de la CGT : Pour rappel, l'information concernant les cas de Covid avérés ne sont pas transmises en direct aux élu-e-s du CSE ; elle est transmise aux RP du territoire par les DT. La CGT a relevé certaines pratiques :
Dans certaines agences, l'information au collectif de cas Covid avéré a pu être différée par rapport au moment où l'information a été portée à la connaissance de l'équipe locale de direction (ex : un agent informe son ELD le vendredi qu'il est positif mais le mail d'information au collectif n'a été envoyé par la DAPE que le lundi suivant à 18h).
De même, il arrive de plus en plus souvent que l'information soit transmise de manière groupée : exemple 3 nouveaux cas dont un sur tel site et deux sur tel autre sans donner d'information sur la date exacte du cas avéré ni le dernier jour de présence de l'agent.

La CGT s'interroge sur cette pratique de plus en plus fréquente qui ne permet plus de vérifier les cas de clusters (4 cas minimum sur 7 jours glissants).

3 / Point d'étape sur la crise sanitaire (3/8) :

Clusters :
7 clusters ont été déclarés au mois de mars (DPSR les 15.03 et 28.03, DR le 15.03, Rennes Nord le 16.03, Lannion le 24.03, Rennes Centre le 29.03 et Guingamp le 29.03).

La direction attend la formalisation des fiches de signalement Covid avant de déclarer un site comme étant un cluster et d'en informer les autorités compétentes et les collectifs.
L'information sur les clusters reconnus est ensuite donnée en temps réel à la secrétaire du CSE.
Par exemple la DPSR a déjà été déterminée comme cluster à 4 reprises dont deux fois ce mois-ci.
Sur ces situations la direction *se « réfère aux consignes qui sont communiquées ou pas, tout est plutôt dans le « ou pas » par les autorités administratives sanitaires…. Il n'y a pas de consigne spécifique particulière sur des agences qui ont des clusters renouvelés.* »
La direction ajoute « *rester en veille et regarder attentivement ces situations en étant en lien avec les ELD de ces sites…* »

Analyse de la CGT : Tout cela semble bien léger ! La direction se défausse sur l'absence de consignes données par les autorités sanitaires pour justifier l'absence de mesures spécifiques sur les sites concernés par des clusters récurrents.

3 / Point d'étape sur la crise sanitaire (4/8) :

Port du masque :
Le port du masque n'est plus obligatoire) pour autant il est encouragé, notamment, en cas de situation de cluster. Une mise à disposition de masques est prévue pour ces agent-e-s vulnérables en lien avec le port fortement recommandé. A ce titre, il doit y avoir une alimentation régulière. Les ELD et référent-e-s sanitaires ne doivent pas hésiter à faire savoir aux services de la DR s'il-elle-s venaient à en manquer.
Quant au télétravail exceptionnel, il n'est plus d'actualité depuis le 7 février. Depuis, seul l'accord télétravail et travail de proximité (du 20.07.21) s'applique.

Analyse de la CGT : La CGT invite les personnes concernées à rester vigilantes : le retour en présentiel ne peut être imposé unilatéralement. S'il s'agit bien du souhait de l'agent-e, il faut veiller à ce que les règles de précaution soient scrupuleusement respectées.
La CGT invite les agent-e-s qui rencontreraient des difficultés à obtenir des masques ou à faire respecter le maintien du télétravail à 100% à contacter les RP CGT de leur territoire ou leurs élu-e-s CGT au CSE.

3 / Point d'étape sur la crise sanitaire (5/8) :

Capteurs de CO_2 :

- Ils ont été en test dans 3 agences d'IDF depuis fin 2021.
- La DG a décidé de généraliser l'installation de cet équipement à l'ensemble des agences dont les Zones de Libre Accès ne disposent pas d'ouvrants directement sur l'extérieur : Dinan, Loudéac, Lannion, Brest Marine, Landerneau, Saint-Malo, Rennes Centre, Vitré, Auray, Lorient Marine, Ploërmel, Vannes Est.
- Aucun autre site n'en sera équipé, y compris ceux déclarés « clusters » de manière récurrente malgré la demande des élu-e-s CGT.
- Dans le cadre des futurs déménagements de sites : une réflexion concernant les « ouvrants vers l'extérieur » devra dorénavant être intégrée au cahier des charges sans pour autant présager des locaux, existants ou non. La direction précise que ce sera évidemment plus facile à obtenir pour des bâtiments en construction que sur d'éventuelles locations de locaux.

Analyse de la CGT : Cette limitation aux seuls sites qui ne disposent pas de zones de libre accès ouvrant vers l'extérieur est incompréhensible pour la CGT ! L'aération des locaux 10 minutes toutes les heures est un facteur de lutte contre la propagation du virus et la contamination des salarié-e-s. Pour la CGT, des économies de bout de chandelles au détriment de la sécurité et de la santé des agent-e-s n'est pas acceptables !

3 / Point d'étape sur la crise sanitaire (6/8) :

Facilité horaire pour réaliser un test:
La CGT a interrogé la direction sur la possibilité d'une facilité horaire pour les agent-e-s devant faire tester leurs enfants notamment s'ils ne sont pas scolarisés.
La direction a différé sa réponse.

Analyse de la CGT : La CGT revendique une facilité horaire aux agent-e-s, et/ou devant accompagner leurs enfants, pour réaliser un test au même titre que celle qui est accordée pour se faire vacciner. La durée de cette facilité doit permettre à l'agent-e de prendre en compte le temps de trajet aller/retour, le temps d'attente et le temps du test ou de la vaccination.

3 / Point d'étape sur la crise sanitaire (7/8) :

Obligation vaccinale :
Les psychologues du travail, y compris en télétravail, restent soumis à l'obligation de schéma vaccinal complet (progressivement conditionnée à une dose de rappel) en application des dispositions de la loi 2021-1040.

Analyse de la CGT : Pour la CGT, l'obligation vaccinale des psychologues du travail à Pôle Emploi est un non-sens ! La CGT exige l'arrêt des sanctions à l'encontre des psychologues du travail qui ne répondent pas à l'obligation vaccinale.

3 / Point d'étape sur la crise sanitaire (8/8) :

Analyse globale du point :

La CGT considère que les mesures sont bien insuffisantes au regard de la dégradation du contexte sanitaire.
L'ARS a d'ailleurs lancé un appel à la vigilance sur le territoire breton.

Les consignes de la note RH ne sont pas du tout adaptées à la situation. La direction se cache systématiquement derrière l'absence de consignes par les autorités compétentes alors même que les indicateurs bretons sont très mauvais.

Au sein de Pôle Emploi Bretagne, on ne peut que constater la circulation active du virus avec la multiplication du nombre de cas avérés et de clusters en quelques semaines : entre le 1er janvier et le 8 décembre 2021 (chiffres communiqués au CSE ordinaire du 16.12.21) il y a eu 95 cas avérés à Pôle Emploi Bretagne et en 2022 nous en sommes déjà à 439 cas en 3 mois et 7 clusters portés à notre connaissance depuis le dernier CSE du 24.02.22 !

Les règles nationales pourraient pourtant être adaptées par chaque région en application des décisions préfectorales en fonction de l'évolution de la situation sanitaire sur chaque territoire. Mais là encore, en pleine campagne électorale, aucune mesure n'est décrétée… Il n'est pas acceptable que la sécurité et la santé des agent-e-s de Pôle Emploi Bretagne, comme des citoyen-ne-s en général, soient mises entre parenthèses à des fins électoralistes.

La CGT exige une information claire en matière de cas de Covid avéré : date exacte de déclaration du test positif, date du dernier jour travaillé de l'agent-e, date de la fiche de signalement de l'ELD.

Par ailleurs, suite à l'interpellation de la CGT sur l'absence de données chiffrées pour la période couvrant le CSE ordinaire de février et celui de ce jour, la direction se contente de communiquer les chiffres cumulés depuis le début de l'année, alors que depuis le début de la crise sanitaire elle informait sur la totalité des cas entre deux CSE. La CGT continuera d'être vigilante afin que la direction ne se soustraie pas à son devoir d'information et ne tente, ainsi, de minimiser l'impact de la crise sanitaire au sein de Pôle Emploi Bretagne.

Le président de séance ne cesse de vanter la région Bretagne comme étant « novatrices dans de nombreux domaines » ! La CGT souhaiterait qu'elle le soit également en matière de santé au travail et de conditions de travail : en effet rien ne s'oppose à ce que la direction prenne, par elle-même, des mesures pour assurer la protection des agent-e-s. La CGT rappelle qu'il s'agit bien là d'une prérogative de l'employeur.

4 / Information sur l'évolution de la fiche de signalement liée à la déclaration de conflit d'intérêt (1/10) :

La loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 sur la transparence de la vie publique définit la notion de conflit d'intérêts et fixe une obligation de déport en cas de conflit (article 2) :

- « *Constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction* » ;
- « *Lorsqu'elles estiment se trouver dans une telle situation : (…)*
  - ✓ *les personnes chargées d'une mission de service public qui ont reçu délégation de signature s'abstiennent d'en user ;*
  - ✓ *les personnes chargées d'une mission de service public placées sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique le saisissent ; ce dernier, à la suite de la saisine ou de sa propre initiative, confie, le cas échéant, la préparation ou l'élaboration de la décision à une autre personne placée sous son autorité hiérarchique*. ».

L'agence française anti-corruption (AFA) a été mise en place en mars 2017 ; elle a en charge le contrôle du respect des obligations des grandes entreprises en matière de la prévention de la corruption.

Les enjeux pour Pôle Emploi sont importants puisqu'il a en charge des missions de service public et l'établissement « *se doit d'être exemplaire en la matière* ».
La notion de conflit d'intérêts n'est pas nouvelle à Pôle Emploi puisque l'article 10 du Règlement Intérieur précise l'ensemble des éléments autour de cette notion. La fiche de signalement « conflit d'intérêts » est un nouvel outil qui a « *vocation à protéger les agent-e-s afin de les décharger de leur responsabilité* ».
« *L'outil n'a pas de vocation disciplinaire. Aucune donnée ne sera utilisée pour sanctionner les agent-e-s* ».

4 / Information sur l'évolution de la fiche de signalement liée à la déclaration de conflit d'intérêt (2/10) :

Actions mises en œuvre à Pôle Emploi :

Suite à un audit réalisé en 2018 par l'IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales) a émis des recommandations en lien avec la déontologie à Pôle Emploi, des actions complémentaires à celles existantes ont été mises en œuvre :

- La diffusion d'une instruction nationale sur la prévention et la gestion des conflits d'intérêts rappelant le cadre juridique applicable (n°2020-29 du 20 octobre 2020)
- La désignation d'un référent éthique/déontologie (la directrice du management des risques sûreté et sécurité a été désignée pour cette mission au premier semestre 2021) avec des correspondants en région (pour la région Bretagne il s'agit de Fabienne GUITARD-GUEYDAN, DRAPS qui est également la correspondante « gestion de crise »)
- La mise en place d'un registre des situations de conflits d'intérêts qui a engendré l'évolution de l'outil « fiche de signalement »

4 / Information sur l'évolution de la fiche de signalement liée à la déclaration de conflit d'intérêt (3/10) :

Objectif :

L'objectif de l'évolution de la fiche de signalement est de :

- « *permettre le recueil des déclarations des agent-e-s et permettre à tout-e agent-e d'informer son manager par écrit en vue d'un déport vers un-e autre agent-e en cas de conflit d'intérêts* ».
- établir un registre anonymisé au niveau national des situations de conflits d'intérêts dans le respect des obligations imposées par la CNIL. Ce registre sera accessible uniquement par la référente éthique/déontologie et les membres de la cellule dédiée.
- observer le nombre de signalements au sein de Pôle Emploi

4 / Information sur l'évolution de la fiche de signalement liée à la déclaration de conflit d'intérêt (4/10) :

Calendrier :

Depuis janvier 2022, trois régions (Bourgogne Franche-Comté, Siège et DSI) font l'objet d'une phase pilote avant une généralisation prévue en Avril 2022 au niveau national. Le déploiement en région Bretagne aura lieu le 25 avril.
Le CSEC a été informé le 17 mars.

Une présentation sera faite au niveau du Comité Stratégique (ensemble des directeur-trice-s « métier », les DT et les DTD) prochainement avant le déploiement dans le réseau via les managers qui auront en charge de présenter l'évolution aux agent-e-s lors des réunions de service.

4 / Information sur l'évolution de la fiche de signalement liée à la déclaration de conflit d'intérêt (5/10) :

En pratique :
La nouvelle fiche de signalement se trouvera sur le bureau métier / onglet « *Autres* » / « *Déclaration d'un évènement : fiche de signalement* » / *Conflit d'intérêts*.
Tout-e agent-e aura accès à ce nouvel onglet et pourra rédiger une fiche de signalement. Celle-ci sera ensuite transmise exclusivement au-à la N+1 et à la référente nationale éthique/déontologie.
Si le conflit d'intérêt est avéré, le-la N+1 déportera le traitement du dossier vers un autre agent-e. Dans le cas contraire, l'agent-e continuera à traiter et gérer le dossier de l'usager-ère après explication du-de la manager.
En cas de doute dans l'existence du conflit d'intérêt :

- par l'agent-e : la direction invite les agent-e-s à contacter leur N+1
- par le-la manager : la direction invite le-la manager à consulter la correspondante régionale pour avis.

4 / Information sur l'évolution de la fiche de signalement liée à la déclaration de conflit d'intérêt (6/10) :

Qui rédige la fiche de signalement ?
La direction confirme que la fiche de signalement est destinée à protéger l'agent-e d'une situation de conflit d'intérêts le-la concernant et par conséquent seul-e l'agent-e concerné-e peut signaler à son-sa N+1 la situation.
La direction confirme en séance que la fiche de signalement n'a pas vocation à délation de la part d'un-e autre agent-e qui « *aurait pu assister à une situation de conflit d'intérêts pour d'autre personne que soi-même* ».

4 / Information sur l'évolution de la fiche de signalement liée à la déclaration de conflit d'intérêt (7/10) :

Les familles de conflits d'intérêts :

FAMILLE	Sous-famille
relations avec les demandeurs d'emploi	
	indemnisation
	gestion de la liste
	precription de formation
	aides et mesures
	autre
relations avec les entreprises	
	offres d'emploi
	aides aux entreprises
	relations avec un candidat à l'embauche
partenariat	
	participation aux instances de gouvernance de partenaires
	subvention
	contrat de partenariat autre que subvention
	autre
achats et marchés (fournitures, services et travaux)	
	marchés de prestations aux demandeurs d'emploi
	marchés de prestations spécifiques (dispositifs locaux)
	marchés de formations destinées aux demandeurs d'emploi
	marchés de maitrise d'œuvre ou travaux
	autre marché

FAMILLE	Sous-famille
immobilier	
	bail
	acquisition et vente
	autre
ressources humaines	
	recrutement d'agent
	gestion des carrières
consultation/utilisation de données personnelles	
	données personnelles de demandeur d'emploi
	données personnelles d'employeur
	données personnelles d'agent
	autre
activités extérieures	
	activités bénévoles extérieures
	activités lucratives extérieures
	exercice d'un mandat politique ou autre mandat
autre	

4 / Information sur l'évolution de la fiche de signalement liée à la déclaration de conflit d'intérêt (8/10) :

Concernant les agent-e-s qui exercent un mandat politique ou autre :

- une campagne électorale ne représente pas un conflit d'intérêts en tant que tel. Cependant les agent-e-s concerné-e-s doivent « *se prémunir contre les éventuels conflits d'intérêts en respectant ses obligations fixées à l'article 10 du règlement intérieur de Pôle Emploi ».*
- dans le cadre de leur mandat, il-elle-s devront rédiger une fiche de signalement dans toutes les situations où il-elle-s pensent être en conflit d'intérêts. Il-elle-s devront également s'abstenir d'intervenir dans le traitement et la gestion du dossier de l'usager-ère (DE et entreprise).
- L'agent-e devra veiller à ne pas communiquer d'informations « non-publiques » dont il-elle pourrait avoir connaissance dans l'exercice de ses activités professionnelles
- L'agent-e devra s'abstenir de participer à toute décision qui concerne Pôle Emploi.
- L'agent-e devra « *faire preuve d'impartialité et de loyauté envers Pôle Emploi* »

Conflit d'intérêts collectif :
Pour la direction cette notion n'existe pas : « *le conflit d'intérêt est toujours attaché à une personne* ». Chaque agent-e au sein d'un même collectif devra déclarer le conflit d'intérêt le-la concernant individuellement.

Déport de la prise en charge du dossier :
Dans le cas où l'agent-e qui signale un conflit d'intérêt exerce son activité sur un portefeuille unique dans son agence (exemple Global), il appartient au-à la manager de prendre toutes les dispositions dans l'intérêt de l'usager-ère : prise en charge par l'ELD, mutualisation avec la DT ou intervention d'un-e agent-e d'une agence de proximité, par exemple.

4 / Information sur l'évolution de la fiche de signalement liée à la déclaration de conflit d'intérêt (9/10) :

Outils :

- Une vidéo qui sera également diffusée lors des journées d'intégration des nouveaux-velles entrant-e-s (Intranet / Métiers supports / Maîtrise des Risques / Management des risques, de la sûreté et de la sécurité / Conflits d'intérêts : déploiement de l'application interne).
- Un support d'accompagnement à disposition des ELD en vue d'une présentation aux agent-e-s
- Une communication intranet qui présente l'outil : Intranet / Métiers supports / Maîtrise des Risques / Management des risques, de la sûreté et de la sécurité / Conflits d'intérêts.
- L'instruction nationales et 5 fiches d'aide à la compréhension des situations de conflits d'intérêts sont disponibles dans « Note en ligne » : Accueil / Organisation et fonctionnement / Statut et organisation de l'établissement / Prévention et gestion des conflits d'intérêts au sein de Pôle emploi.

4 / Information sur l'évolution de la fiche de signalement liée à la déclaration de conflit d'intérêt (10/10) :

Analyse globale du point :

Tout au long de sa présentation, la direction n'a, à aucun moment, précisé si le signalement d'un conflit d'intérêts était une obligation de l'agent-e ! Depuis de nombreuses années, la CGT dénonce les formations d'intégration dans lesquelles la déontologie a été réduite à peau de chagrin : 2 heures ! Alors que ce thème faisait l'objet d'une semaine de formation auparavant : ensemble des devoirs de l'agent-e, ensemble des règles régissant l'établissement, aspects juridiques notamment en matière de saisie des offres d'emploi, relations partenariale, etc.

Pour la CGT, seule une véritable formation est garante de l'information aux agent-e-s des règles en matière de déontologie.

Par ailleurs, la CGT restera vigilante concernant d'éventuelles dérives dans l'utilisation du fichier national notamment en cas d'utilisation à des fins disciplinaires.

5 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 9 février (1/9) :

5.1/ Etat des signalements et des DAT (déclarations accidents de travail) :

En 2021, 750 fiches de signalement ont été rédigées soit une augmentation de 53% par rapport à 2020 et une augmentation de 39% par rapport à 2019.
En 5 ans, cela représente une augmentation de 77%.

a) Répartition :

- 414 incivilités et/ou agressions (+ 55% par rapport à 2020)
- 105 EDIS intentions de suicide (+14% par rapport à 2020)
- 58 accidents (-8% par rapport à 2020)
- 20 incidents (+2% par rapport à 2020)
- 158 Covid

b) Focus sur :

- ✓ *les fiches Edis (expressions d'intention de suicide)* : 105 fiches ont été rédigées en 2021 soit une augmentation de 118% par rapport à 2020, de 26% par rapport à 2019 et de 556% en 5 ans (depuis 2017)
- ✓ les fiches accidents : 58 fiches ont été rédigées en 2021 (chutes, déplacement formation, chocs, faux mouvements, etc.) dont 20 accidents de trajet (7 à pied, 7 en vélo, 6 en voiture) et 20 malaises (soit une baisse de 50% sur les 5 dernières années)
- ✓ *Les fiches en télétravail* : 12% des fiches de signalement sont rédigées en situation de télétravail.
- ✓ Les fiches incidents sont au nombre de 20 (dégradation, début d'incendie, vols, etc.)
- ✓ *Déclarations d'accident du travail :* 19 déclarations ont été enregistrées depuis la dernière réunion de la commission CSSCT : 4 accidents de trajets, 9 chutes, 2 santé, 3 chocs, 1 sans précision

Certain-e-s élu-e-s de la CSSCT préconisent une analyse des agressions et des fiches EDIS liées à l'indemnisation. Pour la direction, il n'y a pas d'impact à ce stade, de la nouvelle convention assurance chômage.
Pour les menaces de suicide, des élus préconisent un examen par territoire afin d'identifier d'éventuelles zones sensibles ou des déséquilibres selon les territoires.
La direction indique qu'une analyse par territoires, n'est pas prévue actuellement, mais pourrait être réalisée.

Analyse de la CGT : pour la CGT, un véritable travail d'analyse des fiches de signalement doit être réalisée par la CSSCT afin de déterminer les éléments déclencheurs et mettre en place des actions pour empêcher voire réduire les risques de récidive quand cela n'est pas possible de supprimer totalement le risque.
Même si la direction s'en défend la CGT fait le lien direct entre la mise en place de la réforme d'assurance chômage, l'augmentation du nombre de contrôles de la recherche d'emploi et le nombre de radiations administratives qui en découlent avec l'augmentation du nombre d'incivilités, d'agressions et d'intention de suicide de la part des usager-ère-s.
Quant à la baisse du nombre d'accidents, elle peut être attribuée à la généralisation du télétravail… cependant sans analyse précise de la direction, aucune mesure de prévention des accidents de travail ne pourra être mise en œuvre pour prévenir les accidents de travail et de télétravail.

c) Dépôts de plainte :

22 plaintes et 3 main-courantes (15 par pôle emploi – 10 par des victimes d'agression) ont été déposées au cours de l'année 2021.

Analyse de la CGT : La CGT rappelle que dans de nombreux cas, l'agent-e se présente seul-e au commissariat pour déposer plainte ! La CGT revendique un véritable accompagnement de l'agent-e par l'établissement dans sa démarche de dépôt de plainte et/ou de main-courante afin de prévenir notamment les risques RPS liés à cette démarche.

5 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 9 février (2/9) :

a) Crise sanitaire :

- 3 clusters ont été identifiés en 2021 sur Vannes Est, Vitré et la DPSR.
- 19 cas de contact-tracing ont été répertoriés sur 2021

Analyse de la CGT : la CGT rappelle son analyse faite au point 3, les chiffres avancés par la direction sont sous-estimés en raison de plusieurs facteurs :

- Les services de l'ARS et de la CPAM ont été littéralement débordés depuis le début de la crise sanitaire. Les personnes contaminées sont invitées à contacter elles-mêmes leurs contacts afin de les avertir… Comment dans ce cas, le contact-tracing a-t-il pu se faire ? Seulement 19 cas contact en 2021 à Pôle Emploi Bretagne alors que le nombre de contaminations n'a cessé d'augmenter comme partout en France ! les agent-e-s apprécieront d'eux-elles même !
- Le nombre de cas consécutifs sur 7 jours glissants a évolué en 2021 pour déterminer un cluster : de 3 cas consécutifs, il est passé à 4 cas en cours d'année 2021.
- Les informations ne remontent pas en direct à la direction ne permettant pas de chiffrer exactement les clusters. Il suffira aux agent-e-s de répertorier aux-elles même les mails reçus sur une même semaine pour se rendre compte que du nombre de cas exact sur leur site.

b) Situation de début d'année 2022 :

- ✓ 300 fiches de signalement ont été rédigées en janvier 2022 dont 36 agressions, 17 EDIS (+ 54% / janvier 2021), 10 accidents, 1 incident, et 236 Covid.
- ✓ En février le nombre de cas de Covid avérés reste élevé : 52 fiches covid ont été rédigées entre le 1er et 8 février.

Analyse de la CGT : la direction continue sa politique de l'autruche ! La CGT exige la mise en place d'un véritable plan de prévention des risques à Pôle Emploi adapté en fonction des territoires concernant les agressions, les intentions suicidaires, les accidents du travail et les contaminations Covid notamment.

c) Fiches de signalements RPS :

En 2021, 146 fiches de signalement RPS ont été rédigées soit une baisse de 11% par rapport à 2020) :

- 86 fiches (58%) liées à des violences externes
- 45 fiches liées à des conflits (violences internes)
- 10 en lien avec des EDIS
- 3 fiches RPS collectives
- 1 fiche en lien avec une suspicion de harcèlement.

Cependant, il est à noter, une augmentation des fiches RPS est observées sur les départements 22 et 56, que la direction relie avec des difficultés sur deux sites (Auray et de Saint-Brieuc sud).

La direction indique, par ailleurs, la transmission de :

- 18 fiches de signalement RPS en décembre 2021 dont 12 sont liées à des conflits (notamment à Auray et au CSE).
- 11 fiches de signalement RPS sur janvier 2022.

Les élu-e-s de la CSSCT font une fois de plus le constat qu'ils n'ont pas connaissance de l'ensemble des fiches de signalement dans l'outil LISA puisque seulement : 6 fiches de signalement RPS sont visibles pour décembre 2021 et 0 fiches de signalement RPS pour janvier 2022 soit seulement 25% de l'ensemble des fiches rédigées !

Analyse de la CGT : 1/3 des fiches de signalement enregistrées en 2021 concernent des violences internes, c'est-à-dire entre salarié-e-s ! La souffrance au travail est génératrice de tensions au travail, mais comme pour les autres fiches de signalement, aucun travail d'analyse n'est fait avec les élu-e-s concernant les fiches RPS ! La CGT rappelle à la direction son obligation en matière de santé mentale et physique des salarié-e-s.

5 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 9 février (3/9) :

5.2 / Evaluation des RPS :

Une évaluation des RPS est envisagée avec une nouvelle méthode, travaillée par la DG en collaboration avec l'université Paris Descartes.
Ce sera une démarche homogène au niveau national, qui ne sera plus l'affaire des établissements régionaux. La DG travaille sur des livrables à destination des ELD, qui permettraient aussi de communiquer auprès des agent-e-s
L'évaluation des RPS serait prévue tous les 3 ans…si tous les éléments réglementaires le permettent.

Analyse de la CGT : Même si cette annonce peut paraître comme étant une bonne nouvelle, la CGT restera vigilante à ce qu'une présentation de cet outil soit faite en CSE afin de vérifier la parfaite objectivité de ce dernier.
La CGT rappelle à la direction que la meilleure action en matière de RPS reste la prévention des risques !

5 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 9 février (4/9) :

5.3/ Situation sanitaire :

a. *Obligation vaccinale* :

49 psychologues sont actuellement en activité dont 3 sont en congés ou absence, un-e en arrêt, et un-e départ au 1er mars.

b. *Clusters* :

Un protocole était établi depuis mars 2021 en cas de cluster sur un site.
La notion de cluster a été réévaluée avec Omicron : à partir de la 4ème contamination sur 7 jours glissants avec prise en compte de la date du test et de la date de présence de l'agent-e sur le site.
Il n'y a pas de procédure nationale sur la levée des situations de cluster ; cependant les sites en situation de cluster sont suivis deux fois par jour par le service RH.

c. *Désinfection :*

Concernant les mesures prises en cas de contamination d'un-e agent-e : les élus constatent des mesures plus floues quand l'agent-e était planifié-e en accueil ou en AZLA.

d. *Cas covid en janvier 2022 :*

236 contaminations ont été enregistrées pour le seul mois de janvier 2022 (soit près de 10% des agent-e-s) :

- Département 22 : 34 cas
- Département 29 : 55 cas
- Département 35 : 103 cas
- Département 56 : 44 cas

e. *Capteurs de CO2 :*

Les capteurs de CO2 sont prévus exclusivement dans les zones d'accueil sans aération possible, soit une dizaine d'agences en Bretagne.
Les élus ont préconisé – au titre de la prévention – d'utiliser les capteurs au-delà de l'accueil, pour investiguer certaines situations ; salles non-aérables, ou pour lesquelles il peut y avoir un doute sur l'aération, notamment, car il y a des agences sans VMC.

Analyse de la CGT : la direction s'est contentée d'écouter le compte rendu des travaux de la CSSCT et est très peu intervenue à part pour répondre aux questions des élu-e-s… mais souvent en indiquant « *on ne va pas refaire les débats qui ont eu lieu lors de la CSSCT* ».
Les élu-e-s de la CSSCT ne cessent d'alerter la direction sur leurs difficultés à exercer leurs prérogatives en matière de santé et de sécurité au travail et la direction fait comme si elle n'entendait pas sous prétexte que le CHSCT a disparu, que la CSSCT n'est pas une instance mais une simple commission …

5 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 9 février (5/9) :

5.4/ Résultats du BIPe - Indicateurs QVT du 2ème semestre 2021 :

La direction rappelle les principaux éléments de l'enquête dont les résultats sont parvenus en décembre dernier concernant les 6 grandes thématiques, les 3 indicateurs et leurs échelles : IQVT (agences), IDC (agences) IQVT manager (région)

71% des agent-e-s ont participé (environ 1600 répondant-e-s) dont 89% d'agent-e-s ne faisant pas partie de l'encadrement.

- *IQVT* : 65,61% pour une cible nationale à 68,1% pour 2021. Le résultat est en baisse de 2 points par rapport au 1er semestre 2021.

Certains items sont en hausse (le retour sur la qualité du travail, le climat de confiance) alors que d'autres sont en baisse (sécurité, et charge de travail).

- *IQVT managers* : 80,23% en octobre 2021, en progression de presque 3 points (77,27% pour 2020) alors que dans le même temps, l'IQVTM national est en baisse affichant un résultat à 74%.
  Les items les plus faibles sont la charge de travail et le caractère atteignable des objectifs.

- *Indice de confiance* : 70,16% en octobre 2021 baisse de 2,82 % (67,34% en 2020), pour une cible à 73,3% (cible identique en 2022).

Des élu-e-s, ont réalisé un travail d'analyse détaillée des résultats et disent leur inquiétude pour certaines agences qui restent « basses » sur le BIPe dans la durée (11 agences à moins de 60%, voire en dessous de 50%), ainsi que sur le département du Finistère où globalement les résultats sont plus bas.
La direction rappelle les dispositifs bretons d'accompagnement des sites (une agence par territoire) qui perdurera en 2022.

Pour les élu-e-s de la CSSCT :

- un outil évaluant à partir de quel niveau de risque professionnel la santé des salarié-e-s commence à se détériorer est une réflexion à mener au sein de Pôle Emploi.
- de mauvais résultats au BIPE signifient la présence de risques psychosociaux et la récurrence de mauvais score aggravent ces risques.
  Même si les membres de la CSSCT n'ont pas eu accès au nouveau questionnaire sur les risques psychosociaux, celui-ci apparaît comme étant complémentaire au BIPE en évitant les questions redondantes.
- le décalage entre le score important de l'IQVT manager et les témoignages reçus sur le terrain pourrait s'expliquer par le fait que les managers, lorsqu'il-elle-s répondent à ce questionnaire, évaluent leur propre travail et répondent en tant que manager avant de répondre en tant que salarié-e car la note QVT de leur agence en dépend.
  Les élu-e-s préconisent que ces questionnaires soient détachés de l'agence de rattachement du manager et que la passation permette un anonymat et une neutralité pour le-la répondant-e.

Analyse de la CGT : La CGT rappelle que le 1er février plus de 25% des effectifs au 31 décembre se sont mis en grève soit, si on fait le calcul à partir des agent-e-s réellement présent-e-s sur site ce jour-là plus de 50% (effectif ne veut pas dite présent-e : maladie, congés, RTT, formation, disponibilité, etc.)

Même si la direction fait de l'autosatisfaction permanente et systématique quand elle commente les résultats du BIPe, la réalité sur le terrain est bien différente : l'absentéisme de longue durée augmente, le nombre d'agent-e quittant volontairement ou non Pôle Emploi également, les situations d'épuisement professionnel progressent (troubles du sommeil, de l'alimentation, addictions, etc.), de plus en plus d'agent-e-s voire de collectif d'agent-e-s alertent les élu-e-s sur leur souffrance au travail !

Monsieur le président du CSE, il est urgent d'écouter, d'entendre et d'agir !

5 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 9 février (6/9) :

5.5 / Inspections RP :

Une synthèse des principaux faits saillants dans les comptes rendus d'inspections depuis la dernière CSSCT a été réalisée par des élu-e-s.
Un sentiment de fatigue et de lassitude est exprimé par un grand nombre d'agents quelle que soit la catégorie socio-professionnelle.

- Les dysfonctionnements informatiques et imprimantes sont récurrents sur plusieurs sites (Guingamp, Rennes Centre…), ce qui génère des tensions.
- Des dysfonctionnements pour l'impression de documents en lien avec le bureau métier (attestations, grilles de salaires pour GDD, ….) sur plusieurs semaines en novembre et décembre (Lannion, Guingamp) ont été sources de tension.
- ESI : le rythme de 4 ESI par ½ journée est trop soutenu. C'est la course et beaucoup d'agent-e-s indiquent ne pas pouvoir prendre de pause (Lannion, Guingamp).
- GDD : les agent-e-s souhaitent un accompagnement plus poussé. Il-elle-s souhaitent des ateliers et/ou des échanges de pratiques, des réunions ou il-elle-s pourront échanger du fait de l'extrême complexité de la NCAC.
  L'effectif GDD n'est pas adapté à la charge de travail actuelle du fait de la surcharge d'activités due à la NCAC, aggravé par la mise en place du CRI.
  La mise en place de la politique zéro papier impacte également la charge de travail y compris pour certains PAG. Risque d'épuisement professionnel et TMS.
- Service Entreprise : alertes des agent-e-s (Guingamp, Lannion, Lorient Marine) sur l'effectif de l'équipe et la charge de travail. En effet, les sous-effectifs et les mouvements récurrents accroissent la charge de travail (mutation, départ en retraite, poste de chargé de mission, fin de CDD …). Les risques de tensions et d'épuisement sont palpables.

Analyse de la CGT : Silence dans les rangs de la direction ! Ne rien voir, ne rien entendre, ne rien dire … telle est la devise de la direction quand le point santé au travail est abordé… Les agent-e-s apprécieront !

5 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 9 février (7/9) :

5.6 / Menaces de Suicide (EDIS) : formation et procédures :

Pour mémoire, il y avait déjà eu un point lors de la CSSCT de fin 2020 au sujet du projet de fiches de signalement et des consignes à appliquer en cas de menaces de suicide, de la part d'usager-ère-s et/ou de salarié-e-s.

Concernant les données par territoire pour l'année 2021 : 25 pour le département des Côtes d'Armor, 28 pour le Finistère, 23 pour l'Ille et Vilaine, 24 pour le Morbihan et 5 au niveau de la DPSR.

La direction indique que cette procédure est un enjeu national, dont un des attendus est le transfert de la responsabilité de la gestion de l'évènement vers les forces de l'ordre.

Analyse de la CGT : + 556 % de fiches EDIS en 5 ans ! Pour la direction seule la gestion de l'évènement importe ! Pourquoi un-e usager-ère ou un-e agent-e en arrive à émettre une intention suicidaire est un sujet qui n'est jamais abordé et les éventuelles mesures à mettre en œuvre encore moins …
Même si la direction n'a aucune obligation légale en matière de prévention de la santé des usager-ère-s, pour la CGT les chiffres sont alarmants et démontrent une détresse qui peut avoir des conséquences graves y compris sur la santé des agent-e-s.

5 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 9 février (8/9) :

5.7 / Formation au 1er secours en santé mentale :

Des modules de formation aux premiers secours en santé mentale sont proposés par plusieurs organismes (CNFPT, Santé mentale France…), dans d'autres secteurs professionnels notamment en destination des personnes chargées d'accueil du public. Ces modules ont des durées de 2 jours
La santé mentale étant un enjeu de société, et les fiches de signalement EDIS étant en augmentation au sein de Pôle Emploi, les élu-e-s de la CSSCT interrogent la direction sur la pertinence d'une telle formation à Pôle Emploi.
La direction indique que côté établissement il n'y a rien au catalogue des formations. Elle indique rester prudente sur le sujet, indiquant que les agent-e-s ne sont pas des travailleurs sociaux, ni des professionnels de la prise en charge, mais s'engage à faire remonter le sujet et la question à la DG.

Analyse de la CGT : les agent-e-s de Pôle Emploi sont de plus en plus souvent confronté-e-s à des situations liées à la santé mentale des personnes qui se présentent dans les locaux de Pôle Emploi. La gestion de ces situations nécessite une formation adéquate pour assurer la sécurité de l'agent-e mais également celle de l'usager-ère. A suivre …

5 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 9 février (9/9) :

Analyse globale du point :

Avec la mise en place du CSE et la suppression des CHSCT, la CGT avait dénoncé à l'époque les risques engendrés par une telle décision.
La direction de Pôle Emploi Bretagne en profite aujourd'hui pour refuser de traiter le sujet de la santé de ses salarié-e-s en dehors de la commission SSCT.
Pire, les préconisations des élu-e-s restent pour la plupart sans réponse !

Aujourd'hui, à Pôle Emploi comme dans de nombreuses entreprises, il n'y a plus aucune instance spécifique de représentation du personnel qui traite des questions de santé, sécurité, conditions de travail et environnement de travail !

La loi « pour renforcer la prévention en santé au travail » entrée en vigueur le 1er avril s'inscrit dans la droite ligne de l'ANI du 10 décembre 2020 signé par l'ensemble des organisations syndicales sauf la CGT.
Cette loi s'inscrit délibérément dans une volonté de dégager les employeurs de leur responsabilité de préservation de la santé et de la sécurité des salariés. Cette responsabilité tend à être transférée vers les services de médecine du travail et les salariés eux-mêmes.

Les salarié-e-s seront désormais dotés d'un passeport prévention. Ce document individuel contiendra les attestations des différentes formations suivies par chaque salarié-e ou des diplômes qu'il-elle a pu obtenir dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. L'employeur, les organismes de formation ou le-la salarié lui-elle--même rempliront ce livret.

Alors qu'aujourd'hui, la prévention est exclusivement à la charge de l'employeur, la création d'un tel document revient à responsabiliser les travailleur-euse-s plutôt que les employeurs !

Le médecin du travail pourra accéder au Dossier Médical Partagé (DMP) des salarié-e-s. Ce dossier numérique, créé par l'assuré, son médecin, l'hôpital ou la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) contient toutes les données de santé d'une personne et doit permettre la cohérence des soins. Permettre que le médecin du travail y accède est dangereux : « *Est-ce que les entreprises vont bientôt éviter d'avoir des gens sous trithérapie ou qui souffrent d'insuffisance rénale* ?

Trop de salarié-e-s sont en souffrance pour de multiples raisons : charge de travail et/ou intensification du travail qui augmente avec un débordement de la vie professionnelle sur la vie privée, individualisation des salaires et des carrières, destruction des collectifs de travail. La CGT dit « STOP ».

6/ Fonctionnement du CSE (1/4) :
6 . a / Actualisation du calendrier des inspections RP du 1er trimestre 2022 (1/1) :

	Territoire	Agence visitée et dates	Représentant-e de proximité
22	Mer et Vallées	**GUINGAMP :** 20 juin et 23 juin matin **LANNION :** 5 et 8 avril **LOUDEAC** : 17 et 19 mai	**CGT :** Elise BUGEAUD
		GUINGAMP : 19, 25 et 26 avril	SNU : Aline MILITZER
	Baie d'Armor	**SAINT-BRIEUC Ouest** : 10 et 11 mai **DT 22 et CRE ST BRIEUC** : 7 et 8 juin **LAMBALLE** : 21 et 22 juin	SNU : Salim BENALIA
		Pas de dates programmées	CFDT : Nicolas RONDEAU
29	Cornouailles	**CONCARNEAU** : 5 avril **QUIMPER SUD**: 31 mai	**CGT** : Anne QUEMENEUR
		QUIMPERLE : 17 juin	CFDT : Benoît TALLEC
		QUIMPERLE : 23 et 30 mai **PONT L'ABBE :** 20 et 22 juin	SNU : Emmanuel BIHAN-POUDEC
	Terre et Iroise	**CARHAIX** : 11 et 12 mai	SNU : Claudie CALVEZ
		BREST IROISE : 1er, 2 et 3 juin	SNU : Anne TEIFRETO
35	Haute Bretagne	**COMBOURG** : 7 avril **FOUGERES** : 12 mai **REDON** : 16 juin **SAINT-MALO** : 28 avril **VITRE** : 2 juin	**CGT : Marie-Line ROLLO**
		Pas de dates programmées	SNU : Véronique GATTONI
	Rennes Communauté	**RENNES Centre :** 3 mai **RENNES NORD** : 31 mai **RENNES SUD** : 7 juin **RENNES OUEST** : 10 mai **RENNES EST** : 17 mai	**CGT** : **Marie-Paule TUAUX**
		RENNES Nord : 23 mai	CFDT : Anne-Claire PATTE
		Pas de dates programmées	SNU : Roselyne DOREAU
56	Littoral Ouest	Pas de dates programmées	**CGT : Martial LE BOULH**
		AURAY : 27 juin	SNU : Pascale CATTANEO
		AURAY : 10 mai **LANESTER :** 16 mai **LORIENT Ville :** 25 avril **LORIENT Marine :** 3 mai	CFDT : Laurence PAUL
		Pas de dates programmées	CFDT : Loïc BARRE
	Terres et Mers	**VANNES EST :** 25, 26 et 27 avril	SNU : Christophe RIBEIRO
35	Direction Régionale	12 mai	CFE-CGC : Nicolas MAXIME
35	DPSR	Pas de dates programmées	CFE-CGC : Patrice LARGIER

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

Le calendrier est approuvé à l'unanimité.

Analyse de la CGT : Tout vient à point à qui sait attendre ! La CFE-CGC vote enfin POUR le calendrier des inspections après plus de deux de pandémie pendant laquelle elle a voté systématiquement CONTRE sauf le mois dernier où elle s'est abstenue ! Mais ne soyons pas dupes ! C'est également la 1ère fois qu'un RP CFE-CGC inscrit une date d'inspection dans ce calendrier … ceci explique cela !

6/ Fonctionnement du CSE (2/4) :
6 . b / Résolutions ASC (1/1) :

La secrétaire interroge l'ensemble des délégations pour savoir si elles ont une ou plusieurs résolutions ASC à soumettre au vote.
Aucune délégation ne se manifestant, le point est clôturé.

6/ Fonctionnement du CSE (3/4) :
6 . c / Autres résolutions (1/1) :

La secrétaire interroge l'ensemble des délégations pour savoir si elles ont des résolutions à soumettre au vote.
Aucune délégation ne se manifestant, le point est clôturé.

6/ Fonctionnement du CSE (4/4) :
6 . d / Dossier secours (1/1) :

Aucun dossier n'a été présenté en vue d'être soumis au vote lors de cette réunion.

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

La CGT est la seule délégation à porter des réclamations lors de cette réunion (retranscription non exhaustive) :

- **Relogement Vannes Ouest :**

Les élu-e-s CGT au CSE de Pôle Emploi Bretagne ont demandé que soit mise à l'ODJ du CSE ordinaire du 31 mars une information sur le projet de relogement du site de Vannes Ouest.
La direction a refusé invoquant le fait que pour l'instant aucun lieu précis ni projet n'était arrêté.
Le 3 mars le projet de relogement a été présenté en réunion de service aux agent-e-s du site de Vannes Ouest. Un appel à volontaire pour un groupe de travail « relogement » a été lancé et ce groupe de travail a été destinataire d'un document intitulé « Projet 1 : 5 allée Pierre Fauchard » ainsi que des plans du RDC et des étages 1 et 2. Une livraison du bâtiment est prévue en juillet 2023.
Afin de pouvoir exercer leurs prérogatives, les élu-e-s exigent que ce projet soit présenté au plus tôt en CSE.

La direction s'étonne de cette réclamation qui a été portée lors de la réunion RP du Morbihan du 21 mars et à laquelle la direction a répondu.
La réponse indiquait qu'il y « aurait un dialogue social régional sur le sujet » mais qu'aujourd'hui « *c'est trop tôt pour le faire* ». La direction ajoute qu'il ne s'agit en aucun d'une volonté de ne pas informer les instances.

La CGT intervient de nouveau pour rappeler la règle en matière d'information : tout projet de relogement doit être présenté aux instances avant toute présentation aux agent-e-s du site concerné-e-s sous peine d'entrave. L'objectif de cette information est de permettre aux élu-e-s de vérifier certains points liés à la sécurité, la santé et les conditions de travail des salarié-e-s mais également dans quelles conditions les usager-ère-s seront reçu-e-s : accès PMR (personne à mobilité réduite), accès et horaires transports en commun, restauration, nombre de places de parking, zone d'accueil et évacuation en cas d'incident, nombre et dimension des bureaux, évacuation incendie, nombre de sanitaires, portes coupe-feu, issues de secours, etc.

La CGT ajoute que les élu-e-s peuvent entendre que la direction a besoin de plus de temps pour affiner son projet mais interroge la direction sur les raisons d'une présentation aux agent-e-s avant celle du CSE.

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

La direction ne répond pas à la question posée, martèle que l'information en CSE est prématurée et que le projet ne sera présenté que lorsqu'il sera « *abouti … ou davantage ficelé* ».

La CGT insiste et s'étonne des propos de la direction : les élu-e-s doivent pouvoir intervenir en vue de modifier si nécessaire un projet immobilier en cas de manquements observés en matière de sécurité notamment ou de conditions de travail des agent-e-s.

La direction, prise en défaut, reformule sa réponse : le projet n'est pas suffisamment avancé pour le présenter en CSE et rassure les élu-e-s sur leur droit à exercer leurs prérogatives.

Pour la CGT, une fois de plus, la direction ne respecte pas ses obligations en matière d'information de l'instance CSE !

- **Saint-Brieuc Sud :**

Mi-février, deux fiches de signalement collectives ont été rédigée par plusieurs agent-e-s du site de Saint-Brieuc Sud suite au décès d'une de leur collègue qui a affecté un grand nombre d'agent-e-s du site. La direction peut-elle préciser les actions mises en œuvre suite à ces fiches de signalement ?

La CGT ajoute que le sujet avait été évoqué lors du CSE ordinaire de février. Le président de séance avait indiqué répondre aux agent-e-s.

La direction indique répondre par écrit à cette réclamation car l'ensemble des réponses ont été apportées aux agent-e-s.
La direction ajoute que lors du traitement des fiches de signalement, des rendez-vous sont proposés aux agent-e-s mais qu'il arrive que ceux-celles-ci ne répondent pas.

La CGT est intervenue pour indiquer que la DT s'est rendue sur place pour aller voir un-e par un-e les agent-e-s qui avaient signé la fiche de signalement. La CGT alerte la direction sur ce comportement inapproprié qui peut se qualifier de pression envers les agent-e-s pour revenir sur leur déclaration et les inciter à ne plus rédiger ce type de fiche.
A suivre…

- **Test Covid positif :**

Malgré plusieurs interventions en réunion CSE, il est toujours demandé aux agent-e-s contaminé-e-s sur plusieurs sites de fournir le résultat du test PCR comme justificatif d'isolement.
La direction peut-elle faire un rappel sur ce sujet ?

La direction confirme que seul le certificat d'isolement est demandé comme justificatif pour justifier de l'isolement en cas de test positif au Covid. La direction ajoute qu'elle n'a eu aucune remontée du terrain de la part des agent-e-s à ce sujet et fera un rappel si nécessaire …

La CGT invite les agent-e-s dans cette situation à rédiger une fiche de signalement et à contacter les élu-e-s CGT au CSE et les RP CGT de leur territoire.

- **Recours télétravail :**

Malgré plusieurs relances de la part des RP, la direction n'a toujours pas précisé les modalités de recours en cas de refus de télétravail.
La direction peut-elle préciser la procédure de recours exacte dans ce cas ?

La CGT ajoute porter cette réclamation en CSE car Madame Anne QUEMENEUR malgré trois demandes à la direction n'a eu aucune réponse.

La direction s'étonne une nouvelle fois de la réclamation portée ce jour par la CGT car la réponse a été apportée en réunion RP du mois de mars et la procédure figure dans l'intranet.
La direction justifie le délai de réponse par le fait que les informations leur ont été transmises tardivement.

La CGT interroge la direction sur un report possible dans le délai de recours du fait du manque d'information.

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

La direction indique qu'il appartient aux agent-e-s d'envoyer un mail à la direction et les demandes seront étudiées au cas par cas.

La CGT invite les agent-e-s qui ont un refus de leur demande de télétravail, y compris s'ils-elles ont obtenu une journée sur deux demandées, à exercer leur droit de recours en écrivant à la direction avec copie aux RP de leur territoire pour être accompagné-e-s dans leur démarche.

- **Médecins agréés statut public :**

Les médecins agréés ont la charge de procéder pour le compte d'une administration, à l'examen médical nécessaire :

- Pour l'aptitude physique aux emplois publics
- Pour le régime des congés de maladie dans la fonction publique: les congés de maladie ordinaire, les congés de longue maladie et de longue durée, la réintégration à l'issue de ceux-ci, et les contrôles pendant les périodes de maladie
- Pour la fixation des taux d'invalidité en fonction du barème du Code des Pensions Civiles et Militaires de Retraite (Décret n° 2001-9 9 du 31 janvier 2001).

La liste est arrêtée pour trois ans par le Préfet du département, sur proposition du Directeur général de l'Agence régionale de santé et après avis du Conseil départemental de l'Ordre des Médecins/des syndicats départementaux des médecins.
Les agent-e-s de statut public sont convoqué-e-s exclusivement auprès de médecins généralistes et refuse toute convocation auprès d'un médecin spécialisé en fonction de la pathologie de l'agent-e.
La direction peut-elle expliquer pourquoi ?

La direction indique que cette réclamation n'a pas été portée en réunion RP ni auprès de la direction régionale, cependant une réponse sera faite par écrit.
Elle apporte des éléments concernant la médecine de prévention sur les départements 35 et 56 qui pour le moment en sont dépourvus.
La direction est actuellement en lien avec « certains services de la médecine du travail pour couvrir le périmètre des agent-e-s de droit public ». Le département du Morbihan y a répondu favorablement et la direction attend la réponse pour l'Ille et Vilaine.

La CGT ne peut que se réjouir que les agent-e-s de droit public puissent enfin bénéficier d'une médecine de conseil et de prévention sur l'ensemble de la région Bretagne… cependant dans l'attente de la signature des conventionnement sur ces deux départements la CGT exige que les agent-e-s puissent rencontrer des médecins spécialisés en fonction de leur pathologie comme le prévoit le droit.

- **Aménagement de poste télétravail TH** :

Plusieurs agent-e-s sont toujours en attente de la livraison de leur matériel y compris informatique suite à l'aménagement de leur poste de télétravail pour certain-e-s depuis plus d'un an alors que dans le même temps l'ensemble des télétravailleur-e-s lié-e-s à l'accord télétravail ont reçu leur dotation. La direction peut-elle expliquer pourquoi une telle différence dans les délais de livraison ?

La CGT précise que la raison invoquée par la direction pour justifier ce délai de livraison était que la pandémie avait provoqué une pénurie dans certains matériaux et des retards de livraison… raison entendable par la CGT jusqu'à présent mais difficilement acceptable dorénavant !

La direction refuse de répondre à cette réclamation car il s'agit de situations individuelles qui doivent être portées par les représentant-e-s de proximité lors des réunions trimestrielles.
Elle ajoute que ces situations sont spécifiques et que cela nécessite une analyse approfondie, de trouver le bon aménagement au regard des différentes préconisations.

Les agent-e-s qui attendent pour certain-e-s depuis octobre 2020 apprécieront la réponse de la direction !

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

- **Prime variable liée à la manière de servir :**

Pouvez-vous nous communiquer les éléments suivants concernant l'attribution des parts variables individuelles supplémentaires (PVI) distinctivement pour les deux semestres 2021 (respectivement du 1er novembre 2020 au 30 avril 2021 et du 1er mai 2021 au 31 octobre 2021) ?

- Quelle dotation de PVI la DR Bretagne a-t-elle reçue de la DG ?
- Quel est le nombre d'agent-e-s sous statut public par DT/DR/DPSR ?
- Quel est le nombre de PVI attribuées par DT/DR/DPSR ?
- Combien d'agent-e-s n'ont obtenu aucune PVI ?
- Sur ce nombre, combien d'élu-e-s et/ou mandaté-e-s n'ont obtenu aucune PVI ?

La direction affirme que la réponse a été apportée sur l'ensemble des territoires où la réclamation a été portée.

La CGT intervient pour indiquer que le territoire Littoral Ouest dans le 56 et Mer et Vallées dans le 22 n'ont pas eu de réponse.

La direction affirme le contraire !

La CGT maintient ses propos : sur ces deux territoires la réponse a soit été renvoyée vers le CSE soit aucune réponse n'a été apportée …. A suivre !

Fin de CSE à 17 H 50

Prochain CSE ordinaire

Jeudi 28 avril 2022

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