



1 ER TRIMESTRE 2022

**RÉPONSES AUX RÉCLAMATIONS DES REPRÉSENTANT-
E-S DE PROXIMITÉ DE LA CGT PÔLE EMPLOI BRETAGNE**



Département 22 : territoire Mer et Vallées (agences de Lannion, Loudéac, Guingamp et Dinan)

Représentante CGT : Elise BUGEAUD / Réunion du 18 mars 2022

1/ BDE :

La BDE officielle d'octobre est parue le 25 octobre 2021, comme prévu.

Puis d'autres postes sont apparus sous Sirhus le 22 novembre 2021, en statut « prévisionnels ».

Ces postes seraient destinés à titulariser les CDD 18 mois placement (Renforts RFI) qui terminent leur contrat en mars 2022.

Ces CDD seraient prioritaires sur les CDD « action recrut' » en contrat jusqu'en octobre 2022 (1 par agence). De fait, des postes en octobre 2022, pour titulariser ces CDD « Action Recrut' », sont-ils prévus ?

La direction indique que deux BDE ont eu lieu sur le dernier trimestre 2021 : la première est la BDE habituelle et la seconde concerne une BDE complémentaire dans le cadre du déploiement du CEJ avec des postes en prévisionnel.

La direction fait une réponse « hors sujet » ! Rien sur la titularisation des CDD ... La CGT revendique la titularisation de l'ensemble des agent-e-s en contrat précaire (s'il-elle-s souhaitent rester à Pôle Emploi) et l'embauche de renforts en contrat à durée indéterminée exclusivement.

2/ Statut public PVI :

Prime variable liée à la manière de servir (Art. 6114 du référentiel de gestion du personnel de droit public de Pôle Emploi)

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 DT répond qu'au titre de l'année 2021, 28 agent-e-s de droit public sont concerné-e-s par les PVI. 36 PVI ont été attribuées 1er semestre, 38 pour le 2nd semestre soit un volume de 74 PVI au total pour 2021. La direction ajoute tou-te-s les agent-e-s ont eu a minima une PVI sur chaque semestre en 2021.

La direction répond partiellement à la réclamation et sélectionne les chiffres qui sont à son avantage ! Même si la direction territoriale 22 est une bonne élève en matière d'attribution des PVI, la CGT rappelle qu'elle revendique l'intégration de l'ensemble des primes dans le traitement de base.

3/ Capteurs de CO2 :

Quelles agences du territoire seront équipées de détecteurs de CO2 et à quelle date ?

Des capteurs de CO² seront installés dans trois agences du département ne disposant pas de zone de libre accès avec des fenêtres ouvrantes, à savoir : Dinan, Loudéac, Lannion.

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 acceptable !

4/ Répartition des renforts CDD :

Nous souhaiterions connaître la répartition des CDD dits « supplémentaires » sur le territoire et sur quelles dominantes seront-ils recrutés ?

Sur les 26 postes affectés à la région Bretagne, 4 concernent le département 22 : 2 sur des postes GDD à Guingamp et Saint-Brieuc Ouest) et 2 pour le service entreprise de Loudéac et Saint-Brieuc Sud. Les postes ont été diffusés sur la BDE de février et ont été pourvus sauf celui de Guingamp.

Pour la CGT, le nombre de renforts est insuffisant au regard de la charge de travail, du nombre d'agent-e-s en arrêt, du nombre de départs en retraite. La CGT exige l'embauche massive d'agent-e-s en CDI.

5/ Volontaires Service Civique :

Plusieurs collègues nous ont interrogés sur l'accès à AUDE pour les services civiques. Pouvez-vous rappeler leurs missions à Pôle Emploi Bretagne, aux ELD ?

La direction rappelle que les volontaires en service civique ne sont pas habilités au logiciel Aude. Leurs missions principales et l'accompagnement à l'utilisation des nouveaux outils numériques de Pôle emploi afin de faciliter l'inclusion numérique des usager-e-s. Par ailleurs, il joue un rôle d'ambassadeur du Service Civique.

Pour la CGT, les VSC occupent des postes pérennes qui devraient être attribués à des agent-e-s en CDI.

6/ Non-conformité de gels hydro-alcooliques :

Nous avons eu l'information par des agent-e-s du 35 que les flacons de gels hydro-alcooliques de la marque UNAC, avec l'étiquette orange, ont été déclarés non conformes par la DGCCRF.

Les autres références, Evulderm et Sanitizer sont parfaitement conformes.

Des collègues du territoire utilisent encore ce produit. Quels sont les dangers pour la santé ?

Une information est-elle parvenue aux référents sanitaires, afin que ces produits nocifs soient retirés ?



La direction répond que les produits UNAC ne sont pas dangereux pour la santé mais que le dosage d'éthanol est insuffisant pour que le produit soit qualifié de gel hydro-alcoolique. Il est donc assimilé à un gel anti bactérien. La direction assure que l'information a été transmise aux directeurs d'agence pour relai aux référents sanitaires afin de retirer ces produits et commander des gels hydro alcooliques conformes aux normes en vigueur.

La direction ajoute qu'un rappel sera fait auprès des référent-e-s sanitaires.

Non dangereux pour la santé ? Vraiment ??? A partir du moment où ces gels ne protègent pas contre la propagation et la contamination au Covid, la CGT s'interroge sur les risques encourus par les agent-e-s qui ont utilisé ce produit et qui ont été contaminé-e-s

Mais chut ! La direction a toujours affirmé que le virus ne se propageait pas au travail....

7/ OGD et horaires de trains :

Des agents alertent sur un problème d'horaires de trains sur OGD.

En effet, après avoir réservé et acheté des billets vendus par la SNCF depuis la plateforme OGD, « faute COVID » cet horaire est annulé depuis plus d'un mois et demi.

Certains agents se sont retrouvés sur le quai sans correspondance.

Une remontée peut-elle être faite au service concerné de la DR afin que le problème ne se reproduise plus ?

La direction répond que les trains disponibles dans OGD sont des trains disponibles et programmés par la SNCF au jour de la réservation.

Elle ajoute que :

- Pour les TGV : lorsque l'agent a complété son profil OGD avec son numéro de téléphone celui-ci reçoit un sms de la SNCF en cas d'annulation, report, retard de son train.
- Pour les TER : ce sont des billets ouverts non placés non réservés au nom d'un voyageur. C'est pourquoi, si entre la réservation et le jour du voyage, le TER a été modifié par la SNCF, le voyageur ne reçoit pas une alerte SNCF.

La direction invite les agent-e-s à vérifier la planification de leur train sur le site SNCF 48h avant leur départ.

Encore un outil qui a été présenté comme étant censé faciliter les déplacements des agent-e-s ... et qui à l'usage démontre le contraire !

8/ Statut privé : campagne indiciaire :

Mr X demande que sa situation de non promotion soit revue. Il demande l'échelon supérieur soit l'E3, en adéquation avec le Plan d'Actions Partagé validé positivement par son REP en décembre 2021.

Pour la direction, les missions et activités réalisées par l'agent correspondent à son indice et ne justifient pas une augmentation ! Lors de l'EPA 2022, un nouveau plan d'action partagé sera proposé par le manager à l'agent afin d'envisager des pistes d'évolution répondant aux exigences d'une promotion au coefficient supérieur.

A l'horizon 2023, l'agent pourra éventuellement caresser l'espoir de se voir attribuer une augmentation d'indice ... Rappel de la définition du mot horizon : « *Ligne imaginaire circulaire dont l'observateur est le centre...* »

Lors de la mise en place de la classification des agent-e-s de droit privé, la CGT avait dénoncé les difficultés que ces agent-e-s rencontreraient dans le cadre de leur déroulement de carrière.

Force est de constater que nos multiples alertes se confirment au quotidien et que de nombreux agent-e-s n'ont aucune perspective d'évolution de carrière.

9/ Procédure d'échange chèques restaurant BIMPLI (ex-apatiz) :

Nous sommes interpellés par des agents concernant la procédure d'échange des chèques restaurant millésime 2021.

La direction peut-elle rappeler la procédure ?

L'ensemble des tickets devront être retournés à la Direction Régionale service DRH Gestion Paie et Rémunération par envoi en recommandé avec accusé de réception avant le 25 mars. Les services RH procéderont ensuite à la transmission vers le partenaire pour échange de millésime.

La CGT a dû insister très lourdement auprès de la direction pour obtenir une réponse à cette réclamation envoyée le 7 février par mail et dont la réponse lui est parvenue le 11 mars ... pour une date butoir le 25 mars !

Les agent-e-s concerné-e-s apprécieront la « *proactivité* » de la direction en matière RH ! Faites ce je dis ... pas ce que je fais !



Département 29 : territoire Cornouailles : agences de Douarnenez, Quimper Nord, Quimper Sud, Pont L'Abbé, Concarneau et Quimperlé
Représentante CGT : Anne QUEMENEUR / Réunion du 24 mars 2022

1 / OGD et horaires de trains :

Des agents m'alertent sur les horaires des trains réservés sur OGD.

Après avoir réservé et acheté les billets, il s'est avéré que le billet vendu par la SNCF depuis la plateforme OGD ne correspondait plus aux horaires de trains actuels, les fréquences et horaires de train ayant été modifiés à cause de la crise sanitaire. Ces agents se sont retrouvés en gare très tôt le matin sans pouvoir prendre leur train et ont dû annuler leur déplacement faute de solution de contournement pour être à l'heure en formation. La direction peut-elle faire remonter ces dysfonctionnements de la plateforme OGD?

La direction répond transmettre cette réclamation à la direction régionale pour une prise en compte.

Encore un outil qui a été présenté comme étant censé faciliter les déplacements des agent-e-s ... et qui à l'usage démontre le contraire !

2/ Dématérialisation des arrêts maladie :

Je suis sollicitée par des agents au sujet de la nouvelle procédure dématérialisée d'envoi des arrêts maladie (AML). En effet, la direction rend obligatoire la dématérialisation de la transmission du volet 3 des AML: est-ce légal ?

Sur la fiche pratique RH-Agent, il est indiqué que la transmission du volet 3 de l'AML doit se faire immédiate après le rdv médical : Qu'en est-il du délai légal de 48h pour la transmission des AML?

La direction demande que le volet 3 soit transmis en PDF : qu'en est-il des agents ne pouvant le faire ? (hospitalisation, agents ne possédant pas le matériel adéquat pour scanner, ou pour transformer en PDF) De plus, les agents actuellement en arrêt n'ont pas à se connecter ou n'auront pas tous retenu la procédure de transmission ou tout simplement ne seront pas en capacité de le faire au vu de leur situation de santé. Comment doivent faire ces agents déjà en AML et qui n'ont pas connaissance de cette nouvelle procédure, s'ils doivent renouveler leur AML ?

Dans le cadre du déploiement de la démarche Zéro papier, l'ancienne procédure ne peut plus être mise en œuvre depuis la mise en place du prestataire TESSI sur le réseau. Elle ajoute que la dotation d'un smartphone aux agent-e-s en télétravail facilite la mise en œuvre de cette procédure... Et pour les autres, elle les invite à se rapprocher de leur manager !

Malgré tout, pour les agent-e-s qui seraient dans l'impossibilité matérielle de scanner leur arrêt maladie, la direction leur consent un envoi papier au service RH.

La direction persiste et signe !

La CGT a été sollicitée par de nombreux-euses agent-e-s qui avaient respecté la procédure de dématérialisation et dont l'arrêt de travail n'avait pas été enregistré... et qui ont reçu un courrier du service RH pour leur indiquer qu'il-elle-s étaient en « absence injustifiée » car leur arrêt maladie n'avait pas été reçu par leur service.

Pour la CGT, la dématérialisation des arrêts maladie est une mesure qui ajoute de l'inquiétude quant à la réception de leur document, sa prise en compte, et le versement de leur salaire.

La CGT exige qu'un mail de réception soit transmis aux agent-e-s pour les rassurer et prouver de l'envoi de leur document.

La CGT rappelle que le délai légal de transmission d'un arrêt de travail à la CPAM est de 48 heures (cf article article L323-6 du Code de la Sécurité Sociale). Concernant l'employeur, il n'y a aucun délai imposé par la loi : l'usage veut que ce délai soit identique au délai de transmission à la CPAM.

3/ BDE :

Des agents m'ont fait remonter que suite à la BDE d'Octobre parue le 25/10/21, d'autres postes sont apparus sous Sirhus le 22/11, en statut « prévisionnels ».

Ces postes auraient été destinés à titulariser les CDD 18 mois placement (Renforts RFI) qui terminent leur contrat en mars 2022.

La direction peut-elle nous dire si des postes pour titulariser les CDD « Action Recrut' » sont prévus en octobre 2022 ?

La direction refuse de répondre prétextant que cette réclamation est en dehors du champ d'attributions du RP.

La CGT rappelle que les prérogatives des Délégué-e-s du Personnel (DP) ont été attribuées aux RP avec la mise en place du CSE en 2019 et qu'à ce titre les RP ont toute légitimité à porter cette réclamation.

4/ Statut public PVI :

Question concernant la Prime variable liée à la manière de servir (Art. 6114 du référentiel de gestion du personnel de droit public de Pôle Emploi)

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'agents sous statut public par DT/DR/DPSR ?
- Quel est le nombre de PVI attribuées par DT/DR/DPSR ?
- Combien d'agents n'ont obtenu aucune PVI ?
- Sur ce nombre, combien d'élus et/ou mandatés n'ont obtenu aucune PVI ?

La direction indique que cette réclamation est « hors champ ». Elle ajoute que la réponse sera apportée lors de la présentation du Bilan social 2021 en CSE.

Là encore la CGT rappelle à la direction qu'il est dans les prérogatives des RP de porter les réclamations concernant les salaires. Et que par conséquent la réclamation est légitime.

Concernant le bilan social 2021, la CGT avoir l'information avant 2023 ...

Elle sera portée par les élu-e-s CGT, lors de la prochaine réunion ordinaire du CSE.

5/ Recours télétravail :

J'ai été sollicitée et relancée par plusieurs agents de l'agence de Douarnenez pour effectuer des recours quant au refus de leur demande de télétravail, dans le cadre de l'accord. La direction peut-elle nous informer sur les modalités pratiques de ces recours ?

La direction répond par une non réponse : « *une fiche memento télétravail est en cours de finalisation incluant le recours et sera disponible prochainement sous l'intranet régional.* »

Ce n'est pas la 1^{ère} fois que la CGT demande la procédure exacte de recours y compris lorsque que l'agent-e souhaite le faire via un-e représentant-e de proximité d'autant plus que l'accord télétravail a été signé en juillet 2021 ! Il est étonnant que la fiche memento n'ait pas été mise en ligne plus tôt ... si la direction avait voulu empêché tout recours, elle ne s'y serait pas prise autrement !

La CGT invite les agent-e-s à exercer leur droit de recours et surtout à ne pas rester seul-e dans cette démarche.

6/ RH départ en retraite :

Un agent partant bientôt en retraite nous alerte sur le manque de réactivité du service RH sur certaines questions (retraite complémentaire et pose des congés avant son départ). De plus, le stage de préparation à la retraite auquel cet agent a participé ne lui a pas permis d'obtenir les réponses concrètes à ses interrogations d'ordre pratique. Nous demandons à la direction s'il est possible de créer et rendre accessible sur l'intranet une liste de vérification, ou un aide-mémoire pour que les agents proches de la retraite soit sûrs de n'avoir oublié aucune démarche ?

La réponse apportée par la direction est tellement irréaliste que la CGT a choisi de la retranscrire en l'état : « *Le stage retraite est désormais embarqué dans l'offre du catalogue national avec un cahier des charges national.*

Si l'agent ne peut trouver toutes les réponses qu'il en attend au cours du stage, il peut consulter l'intranet régional avec la page dédiée au projet de départ Intranet régional / Fin de carrières à Pôle emploi.

S'il subsiste des questions, il peut les remonter via On action et les réponses pourraient venir nourrir la rubrique de l'intranet régional si elle comporte des lacunes.

Actuellement, pour toute demande de départ en retraite, un point entre l'intéressé(e) et le chargé de paie en référence est initié en amont du départ. Toutes les questions administratives sont évoquées (information auprès de l'employeur, congés, mutuelle, restitution du matériel, imposition,...).

Pour contacter la CARSAT et obtenir des informations relatives à la retraite les collaborateurs peuvent également appeler le 3960. »

Mais où est passé le service RH dans toute cette procédure ???



Département 35 : territoire Rennes Communauté : agences de Rennes Nord, Rennes Sud, Rennes Ouest, Rennes Est et Rennes Centre

Représentante de proximité : Marie-Paule TUAUX / Réunion du 15 mars 2022

Réclamations en suivi :

1/ Rennes Ouest :

- Sécurité du bâtiment :

Suite aux multiples alertes concernant la chute des briquettes de la façade du bâtiment, la direction avait indiqué, lors de la réunion des représentant-e-s de proximité du mois de décembre 2021, étudier la possibilité de mettre un revêtement béton aspect « briquettes » sur la façade. Un essai de ce matériau devait être réalisé en décembre sur une partie du mur en vue de la validation par le Syndic de copropriété.

La direction indique que l'essai n'a pas pu avoir lieu en raison des conditions météorologiques qui n'ont pas permis de réaliser les travaux sur le mois de Décembre. Elle ajoute que ces travaux se dérouleront sur le mois de Mars.

La suite au prochain épisode....

- Poste d'accueil :

La direction indique que le rapport de l'ergonome a été présenté au DAPE et DAAPE fin février en présence du médecin du travail. Suite aux préconisations faites, des actions vont être mises en œuvre après échanges entre l'ELD locale et le service QVTDS.

L'ergonome est passé en décembre 2021... les agent-e-s de Rennes Ouest auront-ils une réponse avant Noël 2022 ?

Nouvelles réclamations du 15 mars :

1/Horoquartz :

Lorsqu'un agent pose du temps en HMI, celui-ci vient bien en complément des heures de travail bornées par les badgeages ? Nous avons une situation qui nous est remontée où un collègue s'est vu appliquer un écrêtage au-delà des 7 h 30.

Le temps déposé en HMI concourt bien au calcul du travail effectif de l'agent sur la journée. Nous n'avons pas eu connaissance de cette situation. Par conséquent, pour analyser la situation, il conviendrait de nous fournir le nom de la personne concernée.

Il aurait été de bon aloi que la direction s'enquière du nom de l'agent-e à réception de la réclamation La direction le fait régulièrement pour d'autres réclamations... pourquoi ne pas l'avoir fait cette fois ?

2/ Statut public PVI :

Sur la prime variable liée à la manière de servir (Art. 6114 du référentiel de gestion du personnel de droit public de Pôle Emploi), pouvez-vous nous communiquer les éléments suivants concernant l'attribution des parts variables individuelles supplémentaires (PVI) distinctement pour les deux semestres 2021 (respectivement du 01 novembre 2020 au 30 avril 2021 et du 01 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 attribués 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 répond partiellement à la réclamation :

- Au 1^{er} semestre 2021, 75 parts distribuées pour 60 agents éligibles
- Au 2^{eme} semestre 2021, 65 parts distribuées pour 53 agents éligibles.

Aucune information sur le nombre d'agent-e-s sans PVI, le nombre d'élu-e-s et/ou mandaté-e-s sans PVI, le nombre de PVI pour la DR et la DPSR, ni le nombre total de PVI en région.

Par ailleurs, la réponse incomplète de la direction interroge la CGT ! 60 agent-e-s éligibles au 1^{er} semestre et 53 au second.... Où sont passés les 7 agent-e-s manquant ? Surtout que le nombre d'agent-e-s de statut public annoncé en mars pour les élections en novembre est identique à celui du nombre de votant-e-s.... La CGT revendique l'intégration de l'ensemble des primes dans le traitement de base.

3/ Détente du calendrier de déploiement :

Les collègues, de manière générale, nous font remonter une fatigue et un épuisement au regard du millefeuille qu'est devenue leur activité. Pouvez-vous indiquer quelles sont les détentés concrètes prévues pour notre territoire par type d'activité ou de portefeuille ?

La direction a indiqué qu'elle détendait le calendrier de certains déploiements. Palier 3 du CRI, rapprochement Pôle Emploi Cap Emploi jusqu'au 30 septembre 2022, Office 365 (services complémentaires aux essentiels de Teams : Forms, Coédition, Planner, Tableau blanc, Teams Live Event) jusqu'au 30 septembre 2022, campagne EPA jusqu'au 30 juin 2022.

Faut-il rappeler à la direction qu'hormis le CRI, ces projets ne sont pas ceux qui génèrent le plus de souffrance au travail ?

4 / Contexte sanitaire :

Bien que les contraintes sanitaires s'assouplissent, les collègues sont en souffrance au regard du nombre croissant de collègues atteints et des ajustements de plannings qui en découle jusqu'au jour le jour. Cet accroissement de la charge leur pèse, en effet, ils doivent notamment prendre le relais des collègues absents pour les rendez-vous, les courriels, les plans de formation alors que l'activité est déjà très dense. Que proposez-vous pour leur venir en aide ?

La direction indique que le mode dégradé a été activé dans le cadre de la crise sanitaire afin de maintenir la continuité de service. Elle ajoute que, dans les situations plus complexes, la DT est venue en appui des agences (mutualisation GDD et du 3949 etc...)

Continuité de service oblige ... aucune réponse à la souffrance n'est apportée !

Le mode dégradé a-t-il plusieurs couleurs ou niveaux d'alertes comme dans les alertes météo ? Les agent-e-s qui ont vu leur agence en mode non dégradé à un moment donné sont invité-e-s à contacter la CGT.

5/ GDD :

Les collègues GDD saturent avec la mise en œuvre des nouvelles conditions d'indemnisation depuis l'automne, largement consommatrices de temps, d'autant que la majorité ne s'est pas totalement approprié toutes les subtilités. Sans oublier, les dysfonctionnements chroniques des applicatifs, qui en rajoute. A cela s'ajoute la mise en place du CRI et un changement dans l'organisation et un transfert des responsabilités. Que proposez-vous avant que les collègues n'arrivent à saturation ?

En réponse, la direction se contente de dérouler le Plan d'action régional « Accompagnement Conseillers Indemnisation » mis en œuvre depuis début 2022.

Pour la CGT, la mise en place de la nouvelle réglementation d'assurance chômage en parallèle de la mise en place du CRI génère stress et souffrance au travail non pris en compte par la direction. La CGT exige la mise en place urgente d'un plan de prévention des risques RPS notamment sur l'activité GDD.

6/ GDD Rennes Ouest :

Les portefeuilles explosent, avec des portefeuilles autour de 900 et 1100 DE à suivre, les collègues saturent. Que proposez-vous pour les soulager au plus vite.

La direction indique que la taille moyenne des portefeuilles de l'agence est de 507 DE. Elle ajoute qu'un-e agent-e en CDD a été recruté pour renforcer l'équipe GDD et qu'une mutualisation de certaines activités GDD est assurée par la plateforme.

Les chiffres avancés par la direction ne tiennent pas compte des DE rattaché-e-s qui sollicitent également les conseiller-ère-s CRI.

La CGT revendique l'embauche massive d'agent-e-s GDD pour palier à la charge de travail individualisée engendrée par le CRI, seule mesure qui permettra de faire baisser la taille des portefeuilles et permettre aux agent-e-s de réaliser l'ensemble de leurs activités (mails.net, gestion des attentes, 3949, traitement des DAL, etc.)

7/ Services aux Entreprises :

Les collègues sont épuisés par des injonctions qui se contredisent, des conflits entre les objectifs. Ils dénoncent une vraie perte de sens dans leur travail, d'ailleurs plusieurs CDD ne vont pas au terme de leur contrat.

« Le contexte de forte tension sur le marché du travail, avec des difficultés de recrutement dans beaucoup de secteurs d'activités combiné à un chômage de longue durée qui ne se résorbe pas engage pôle emploi dans la mise en œuvre d'actions et de service concourant à la satisfaction des entreprises et des usagers (#tom, mobilisation des mesures d'adaptation). »

La direction se contente de répondre « *tension sur le marché du travail* », « *difficultés de recrutement* », « *chômage de longue durée qui ne se résorbe pas* », « *satisfaction des entreprises et des usager-ère-s* » pour justifier la mise en place de ces mille-feuilles de plans d'action.... Sans tenir compte de la perte de sens au travail, de l'épuisement professionnel et de la souffrance au travail déjà dénoncés qui ont amenés de nombreux-ses collègues à faire grève le 1^{er} février.



**Département 35 : territoire de Haute Bretagne : agences de
Combourg, Fougères, Redon, Saint-Malo et Vitré
Représentante de proximité : Marie-Line ROLLO / Réunion du
15 mars 2022**

1/ Mutex :

Au Pôle Emploi de Saint-Malo, une agente sous statut privé, alerte sur les difficultés qu'elle rencontre avec la MUTEX qui l'indemnise un mois sur deux ou sur trois sans explications, depuis sa reprise en temps partiel invalidité (40% travaillé). Malgré ses appels et courriels auprès de la MUTEX, elle n'a pu obtenir aucune réponse, si bien que l'agente en question se retrouve dans une insécurité complète quant à ses ressources.

La direction indique qu'une réponse a été apportée par MUTEX concernant les versements des prestations complémentaires prévoyance.

Elle ajoute que suite à ces réponses l'agente était en désaccord avec les versements réalisés. Le service RH a demandé à l'organisme de prévoyance de prendre contact avec l'agente et qu'à ce jour la direction n'a eu aucun retour. La direction rappelle que les versements se font directement sur le compte bancaire de l'agent-e sans information sur le bulletin de salaire.

La CGT s'interroge sur l'intérêt d'avoir un contrat de prévoyance de groupe de plus de 54000 agent-e-s si l'accord n'est pas respecté ! Les agent-e-s devraient avoir un maintien de salaire de la part de Pôle Emploi mensuellement ... A Pôle Emploi ensuite de se tourner vers Mutex pour se faire rembourser.

Or, il s'avère que le maintien de salaire ne se fait pas systématiquement ... en fonction du bon vouloir de la direction d'envoyer les documents à temps. Compliqué pour les agent-e-s de vivre et payer les factures dans ce cas ... sans parler de pouvoir vérifier si le compte est bon quand leur situation est régularisée !

La CGT, régulièrement sollicitée par des agent-e-s, intervient auprès du service RH pour faire valoir leurs droits.

2/ OGD et horaires des trains :

Toujours, au Pôle Emploi de Saint-Malo, une collègue alerte sur le problème suivant : après avoir réservé sur OGD et acheté ses billets de train, il s'est avéré que le billet vendu par la SNCF depuis notre plateforme OGD ne correspondait plus aux horaires de train. Cette collègue s'est donc retrouvée en gare de Saint-Malo pour un TER de 6H27 qui n'existait plus, l'horaire réel étant de 6h18. Elle n'avait même pas de solution de contournement pour avoir la correspondance dans les temps à Rennes.

La direction répond ne pas avoir trouvé de trace d'un train à l'horaire indiqué dans la réclamation et ajoute que le logiciel OGD est à jour des données SNCF. La direction indique la possibilité de se trouver dans cette situation pour des trains n'étant « *pas conformes à la politique de Voyages (ex : Oui GO ou n'ayant plus de place à tarif Pole Emploi ou encore complet notamment veille de fête et de congés)* ».

La direction, plutôt que de reconnaître un possible dysfonctionnement dans l'outil OGD, préfère remettre en cause la parole de l'agent-e ! Pour la CGT, il aurait été plus judicieux de se rapprocher du prestataire pour corriger l'anomalie et simplifier l'utilisation d'ODG par tou-te-s.

Encore un outil qui a été présenté comme étant censé faciliter les déplacements des agent-e-s ... et qui à l'usage démontre le contraire !

3/ Dématérialisation des arrêts maladie :

La Direction rend obligatoire la dématérialisation de la transmission du volet 3 des arrêts maladie : sachant que le site AMELI de la Sécurité Sociale, pour l'envoi de ce volet 3, ne mentionne aucun formalisme en particulier. En outre, la Direction demande que ce volet 3 soit transmis en pdf, qu'en est-il des agents qui ne pourront le faire s'ils sont hospitalisés ou s'ils ne possèdent pas le matériel adéquat pour scanner, transformer en PDF?

Dans le cadre du déploiement de la démarche Zéro papier, l'ancienne procédure ne peut plus être mise en œuvre depuis la mise en place du prestataire TESSI sur le réseau. Elle ajoute que la dotation d'un smartphone aux agent-e-s en télétravail facilite la mise en œuvre de cette procédure.... Et pour les autres, elle les invite à se rapprocher de leur manager !

Malgré tout, pour les agent-e-s qui seraient dans l'impossibilité matérielle de scanner leur arrêt maladie, la direction leur consent un envoi papier au service RH.

La direction persiste et signe !

La CGT a été sollicitée par de nombreux-euses agent-e-s qui avaient respecté la procédure de dématérialisation et dont l'arrêt de travail n'avait pas été enregistré... et qui ont reçu un courrier du service RH pour leur indiquer qu'il-elle-s étaient en « *absence injustifiée* » car leur arrêt maladie n'avait pas été reçu par leur service.

Pour la CGT, la dématérialisation des arrêts maladie est une mesure qui ajoute de l'inquiétude quant à la réception de leur document, sa prise en compte, et le versement de leur salaire.

La CGT exige qu'un mail de réception soit transmis aux agent-e-s pour les rassurer et prouver de l'envoi de leur document.

4/ BDE :

La BDE officielle d'octobre, est parue le 25/10, comme prévu. Puis, d'autres postes sont apparus sous SIRHUS le 22/11, en statut « prévisionnel ». Ces postes seraient destinés à titulariser les CDD 18 mois placement (Renforts RFI) qui terminent leur contrat en mars 2022. Ces CDD seraient prioritaires sur les CDD « Action Recrut' » en contrat jusqu'en octobre 2022 (1 par agence). Des postes en octobre 2022 pour titulariser ces CDD « Action Recrut' » sont-ils prévus ?

Dans un 1^{er} temps la direction estime que cette réclamation est hors champ car en dehors des attributions des représentants de proximité. Elle répond que les BDE « *sont organisées en tenant compte des départs et des arrivées en Bretagne et des situations particulières* ». Elle ajoute que les agent-e-s recruté-e-s sur des contrats précaires de 12 ou 18 « *font l'objet d'une attention particulière lors de ces BDE* ».

La direction fait une réponse « hors sujet » ! Rien sur la titularisation des CDD ... La CGT revendique la titularisation de l'ensemble des agent-e-s en contrat précaire (s'il-elle-s souhaitent rester à Pôle Emploi) et l'embauche de renforts en contrat à durée indéterminée exclusivement.

5/ Statut public PVI :

Sur la prime variable liée à la manière de servir (Art. 6114 du référentiel de gestion du personnel de droit public de Pôle Emploi), pouvez-vous nous communiquer les éléments suivants concernant l'attribution des parts variables individuelles supplémentaires (PVI) distinctement pour les deux semestres 2021 (respectivement du 01 novembre 2020 au 30 avril 2021 et du 01 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 attribués 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 ?

Pour la DT35, le nombre de PVI versé est de :

- 1^{er} semestre 2021 : 75 parts pour 60 agents éligibles
- 2^{ème} semestre 2021 : 65 parts pour 53 agents éligibles.

Aucune information sur le nombre d'agent-e-s sans PVI, le nombre d'élu-e-s et/ou mandaté-e-s sans PVI, le nombre de PVI pour la DR et la DPSR, ni le nombre total de PVI en région.

Par ailleurs, la réponse incomplète de la direction interroge la CGT ! 60 agent-e-s éligibles au 1^{er} semestre et 53 au second.... Où sont passés les agent-e-s manquant-e-s ? Surtout que le nombre d'agent-e-s de statut public annoncé en mars pour les élections en novembre est identique à celui du nombre de votant-e-s....

La CGT revendique l'intégration de l'ensemble des primes dans le traitement de base.

6/ Statut public :

Dans le cadre de la campagne d'opérations de carrières qui s'est déroulée du 26/11/2021 au 15/02/2022, en Bretagne, combien y-a-t-il d' agent-e-s publics (en catégorie 2, niveau 1) susceptibles de prétendre à une carrière exceptionnelle ? Et combien d'agent-e-s publics (en catégorie 2, niveau 1) déjà en carrière exceptionnelle ?

La direction refuse de répondre prétextant que cette information a été donnée en CSE lors de la réunion sur le bilan social.

Il paraît surprenant que la direction ne se souvienne pas que le bilan social présenté en CSE est celui de l'année ... 2020 ! La CGT portera de nouveau cette réclamation lors de la prochaine réunion ordinaire du CSE.

A suivre...

7/ Recours télétravail :

Plusieurs agent-e-s s'interrogent sur les modalités de recours suite à un refus de télétravail. La dernière note d'accompagnement télétravail et travail de proximité dans l'intranet régional date du 12 août 2019. Pouvez-vous nous indiquer quelles sont les nouvelles modalités de recours pour les agent-e-s de statut privé et de statut public ?

La direction répond par une non réponse : « *une fiche memento télétravail est en cours de finalisation incluant le recours et sera disponible prochainement sous l'intranet régional.* »

Ce n'est pas la 1^{ère} fois que la CGT demande la procédure exacte de recours y compris lorsque que l'agent-e souhaite le faire via un-e représentant-e de proximité d'autant plus que l'accord télétravail a été signé en juillet 2021 ! Il est étonnant que la fiche mémento n'ait pas été mise en ligne plus tôt ... si la direction avait voulu empêché tout recours, elle ne s'y serait pas prise autrement !

La CGT invite les agent-e-s à exercer leur droit de recours et surtout à ne pas rester seul-e dans cette démarche.

8/ Rapport 2022 défenseure des droits :

Le rapport 2022 de la défenseure des droits, Claire HEDON, dénonce la dématérialisation des services publics dont fait partie intégrante Pôle Emploi : « *En France, les services publics jouent un rôle essentiel : ils conditionnent l'accès aux droits, entretiennent le lien social et relient chacune et chacun à l'Etat. Ils sont tenus de garantir l'égalité des usagers, d'assurer une continuité d'action et de s'adapter aux besoins de ceux-ci* ». La numérisation de l'administration contribue à éloigner de nombreux usagers de leurs droits. Aussi, la défenseure des droits recommande de laisser à chaque usager le choix de son mode de relation avec l'administration, de ne pas enfermer l'utilisateur dans une relation exclusivement numérique. Ce qui permettrait de penser l'organisation du service public non pas à partir des attentes et priorités des administrations, mais à partir de la situation réelle des gens, qui doit être reconnue et prise en compte, dans toute sa complexité. Donc, nous demandons, à Pôle Emploi, que la Direction mette en œuvre les préconisations de la Défenseure des droits.

La direction prend note de la réclamation de la CGT mais indique qu'il s'agit, une nouvelle fois, d'une compétence de la DG ! ... Elle ajoute que les VSC sont en appui dans l'utilisation des outils numériques et que « des conventions signées avec les points accueil-emploi, les espaces France service, et autres structures pour accompagner les usagers » existent.

La CGT a toujours dénoncé le tout numérique dans les services publics, confortée par le rapport de la Défenseure des droits.

L'accès aux services publics doit être facilité pour tou-te-s les citoyen-ne-s à leur demande et en fonction de leurs besoins.

9/ Smartphones et santé au travail :

La notice remise aux agent-e-s avec le téléphone portable mentionne le DAS (Débit d'Absorption Spécifique) qui évalue l'énergie des ondes électromagnétiques, absorbé par le corps humain. Ce DAS est dans les normes, mais cette même notice précise que les essais DAS ont été réalisés à une distance de 0,5 cm du corps et afin de respecter les exigences en matière d'exposition corporelle aux radiofréquences, cet appareil doit être positionné au moins à cette distance du corps et que pour limiter l'exposition aux radiofréquences, il est conseillé de désactiver la fonction Wi-Fi de l'appareil. Sachant que Pôle Emploi est responsable de la santé au travail de ses agent-e-s selon l'article L 4121-1 du Code du Travail, nous demandons à ce que Pôle Emploi rappelle régulièrement ces instructions, à savoir distance au corps respectée avec le téléphone portable et Wi-Fi désactivé.

La direction répond qu'il est de la responsabilité de l'agent-e de lire la notice d'utilisation mais consent à ce qu'un rappel soit fait aux agent-e-s via les ELD.

La CGT rappelle que la mise à disposition d'un outil de travail pouvant nuire à la santé des salarié-e-s est de la responsabilité de l'employeur.

Vu le nombre d'heures passées au téléphone (3949, ESI téléphoniques, GPF, etc.), il est normal que les agent-e-s s'inquiètent pour leur santé.

Un réel plan de prévention des risques aurait préconisé la mise à disposition d'un téléphone fixe doté d'un casque à chaque agent-e en télétravail.



**Département 56 : territoire Littoral Ouest : agences de Auray, Lanester Lorient Ville et Lorient Marine.
Représentant de proximité : Martial LE BOULH / Réunion du 24 mars 2022**

1/ OGD :

Plusieurs agents indiquent des problèmes de réservation liée au nouveau logiciel OGD comme par exemple des changements d'horaires du train ou train annulé sans que l'agent soit au courant de la situation. Avez-vous connaissance de ces difficultés ? Comment la direction peut-elle remédier à ces irritants ?

La direction répond que les trains disponibles dans OGD sont des trains disponibles et programmés par la SNCF au jour de la réservation.

Elle ajoute que :

- Pour les TGV : lorsque l'agent a complété son profil OGD avec son numéro de téléphone celui-ci reçoit un sms de la SNCF en cas d'annulation, report, retard de son train.
- Pour les TER : ce sont des billets ouverts non placés non réservés au nom d'un voyageur. C'est pourquoi, si entre la réservation et le jour du voyage, le TER a été modifié par la SNCF, le voyageur ne reçoit pas une alerte SNCF.

La direction invite les agent-e-s à vérifier la planification de leur train sur le site SNCF 48h avant leur départ.

Elle ajoute que les agent-e-s peuvent se rapprocher des ambassadeur-drice-s sur sites en cas de difficultés.

Encore un outil qui a été présenté comme étant censé faciliter les déplacements des agent-e-s ... et qui à l'usage démontre le contraire !

Par ailleurs la direction profite de la mise en place d'ambassadeur-drice-s (Teams, OGD, numérique, etc.) pour se décharger de sa responsabilité en matière d'information RH.

2 / Congé sans solde :

Pourriez-vous nous préciser la différence de statut entre le Congé pour création d'entreprise, le Congé sans solde de trois ans maximum et la Mobilité Volontaire Sécurisée ?

Quelles sont les conditions de réintégration de l'agent au sein de pôle-emploi ?

Un agent a-t-il la possibilité au cours de sa carrière de prendre plusieurs congés sans solde ? Existe-il un délai entre ces périodes ?

La direction reprend les différents articles de la CCN :

- Congé pour création d'entreprise : article 28.3
- Congé sans solde : article 28.1

Concernant la Mobilité Volontaire Sécurisée, la direction indique qu'elle est applicable au sein de Pôle Emploi dans le cadre de la « loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, publiée au Journal Officiel du n°0138 du 16 juin 2013, a instauré une période de « mobilité volontaire sécurisée » (art. L. 1222-12. à 16 du Code du travail). Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, tout salarié ayant une ancienneté minimale de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, pourra, avec l'accord de l'employeur, demander à bénéficier d'une période de « mobilité volontaire sécurisée » afin d'exercer une activité dans une autre entreprise, au cours de laquelle l'exécution de son contrat de travail sera suspendue dans l'entreprise initiale. »

La CGT invite les agent-e-s qui souhaiteraient bénéficier de ce dispositif à se rapprocher du service RH et à se faire accompagner dans cette démarche par un RP de leur territoire.

3/ Campagne indiciaire :

Madame X demande que sa situation salariale soit examinée au même titre que l'ensemble des agents de l'indemnisation de son agence. Le dernier indice datant de 2002. Suite à la dernière campagne de promotion, un courrier devait lui être transmis. Qu'en est-il à ce jour ?

La direction refuse de répondre, l'agente concernée travaillant dans une agence de Vannes.

20 ans sans aucune promotion salariale et la direction refuse de répondre à l'agente ! La CGT invite l'agente à exercer un recours auprès de la CNPC article 39 pour faire valoir ses droits ... voire à prendre contact auprès du Défenseur des droits et/ou du Médiateur de la République.

4 / PVI statut public :

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 ?

Et sur ce nombre, combien d'élue-e-s et/ou mandaté-e-s n'ont obtenu aucune PVI ?

La direction refuse de répondre à cette réclamation qu'elle estime hors champ des prérogatives des RP et renvoie la réclamation vers le CSE.

Là encore la CGT rappelle à la direction qu'il est dans les prérogatives des RP de porter les réclamations concernant les salaires. Et que par conséquent la réclamation est légitime.

5/ PAG :

Depuis plusieurs années, nous constatons que les PAG subissent une réduction drastique des missions qui leur sont confiées et du nombre d'agents affectés à ces missions pourtant essentielles au bon fonctionnement de chaque agence. Pourriez-vous nous donner le nombre d'agents présents dans les PAG au sein de chaque agence du Morbihan ? Et surtout nous rassurer sur la pérennité de leurs activités ?

La direction indique que toutes les agences ont au minimum un-e agent-e affecté-e au PAG. Elle assure que la situation de chaque site est observée lors de mouvement de personnel (départ à la retraite, mutation, ...) et que les besoins sont examinés en amont de chaque BDE. La direction précise qu'aucune suppression des pôles appui gestion n'est prévue pour le moment.

Les conditions de travaux des agent-e-s affecté-e-s aux PAG se détériorent de plus en plus et les missions qui leur sont confiées s'orientent de plus en plus vers un appui à l'activité GDD sans reconnaissance du développement de leurs compétences en termes d'évolution de carrière.

Pour la CGT, les PAG sont essentiels pour le bon fonctionnement de l'agence et doivent être renforcés.

6/ Aide au déménagement :

Une collègue de l'agence d'Auray a vu sa demande de remboursement de double loyer (ainsi que le trajet de son époux la rejoignant en Bretagne) pour juillet 2021 refusée par la Direction des Ressources Humaines.

Voici quelques précisions utiles :

- Mutation de Toulouse vers la Bretagne le 1er juin 2021 mais déménagement n'a eu lieu que le 6 juillet 2021 car l'état des lieux du logement en Bretagne ne pouvait être réalisé que le 5 juillet 2021. Le mari de notre collègue est lui resté à Toulouse pour assurer le déménagement, le nettoyage du logement toulousain et l'état des lieux.
- De ce fait, notre collègue a payé le loyer de Bretagne et le loyer de Toulouse (donc double loyer) jusqu'au 14 juillet (date de l'état des lieux de Toulouse). La collègue ne comprend pas la raison du refus des RH (Convenance personnelle) car elle n'a pas eu le choix de rendre le logement de Toulouse avant cette date.
- C'est pourquoi elle renouvelle sa demande de remboursement du loyer de juillet 2021 à Pluneret ainsi que le trajet de retour de son époux, conformément à l'article 26-3 de la CCN.

La direction indique qu'une réponse a été apportée à l'agente en direct et ajoute que la situation évoquée « résultait d'une convenance personnelle pour laquelle Pôle emploi Bretagne n'a pas donné suite conformément aux dispositions relatives à l'accompagnement financier de la mobilité ».

Ce n'est pas la 1^{ère} fois que la région Bretagne interprète en sa faveur un article de la CCN. La CGT invite l'agente concernée à exercer un recours auprès de la CNPC.

**Prochaines réunions trimestrielles
sur les territoires
Juin 2022**

**N'hésitez pas à prendre contact avec vos
représentant-e-s de proximité CGT pour porter
vos réclamations**



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](#)