



## 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 28 Avril 2022

Le Comité Social et Economique se réunira le Jeudi 28 Avril 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 :
  - o CSE ordinaire du 24 Février 2022
  - o CSE extraordinaire du 9 Mars 2022
2. Point d'étape à fin 2021 sur la mise en œuvre du projet stratégique et perspectives (feuille de route) 2022
3. Point d'étape sur la crise sanitaire
4. Bilan de la campagne de promotion 2021
5. Information sur la prime d'intéressement 2021 (privé)
6. Fonctionnement du CSE
  - a. Actualisation du calendrier des inspections RP
  - b. Résolutions ASC
  - c. Autres résolutions
  - d. Dossiers secours
7. Réclamation RP non résolues au niveau des territoires\*

### Préambule

Plusieurs points à l'ordre du jour ont suscités de longs échanges entre les élu-e-s et la direction notamment sur les informations demandés par les élu-e-s et que la direction a refusé de transmettre ... prétextant que les élu-e-s auront ces éléments lors de la consultation obligatoire sur la Politique Sociale. Il s'avère que cette consultation a lieu de plus en plus tardivement en décembre de l'année N pour l'année N-2.

La CGT rappelle que ces consultations obligatoires ne servent pas présenter des tableaux et des chiffres. L'objectif est bien de discuter de la Politique en matière de rémunération, égalité professionnelle, formation, etc. de Pôle Emploi envers ses salarié-e-s et de pouvoir proposer des préconisations à l'employeur !

Mais apparemment ce dernier point est loin d'être la principale priorité de la direction régionale !

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

Deux procès-verbaux étaient soumis à l'approbation des élu-e-s :

<b>CSE ordinaire du 24 février 2022</b>	<b>CSE extraordinaire du 9 mars 2022</b>
<i>Résultat des votes</i> <b>POUR : 20 voix (CFDT / CFE-CGC / CGT / FO / SNU)</b> <b>CONTRE : 0 voix</b> <b>Abstention : 0 voix</b> <b>NPPV : 0 voix</b>	<i>Résultat des votes</i> <b>POUR : 20 voix (CFDT / CFE-CGC / CGT / FO / SNU)</b> <b>CONTRE : 0 voix</b> <b>Abstention : 0 voix</b> <b>NPPV : 0 voix</b>

Les deux procès-verbaux sont adoptés à l'unanimité.

## 2/ Point d'étape à fin 2021 sur la mise en œuvre du projet stratégique et perspectives (feuille de route) 2022 (1/3) :

Pour rappel, le projet stratégique n'a pas vocation à être décliné régionalement. Il porte sur 6 engagements et 4 axes :

<b>Engagements :</b>	<b>Axes</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Accélérer et sécuriser les recrutements des entreprises au bénéfice des demandeurs d'emploi</li><li>2. Sécuriser les demandeurs d'emploi sur leurs droits pour leur permettre de préparer sereinement leur retour à l'emploi</li><li>3. Donner aux demandeurs d'emploi les clés de la réussite de leur parcours vers l'emploi durable</li><li>4. Développer la Performance Par la Confiance</li><li>5. Réussir ensemble grâce à la mobilisation des talents et des compétences de chacun</li><li>6. Inscrire la responsabilité sociale, environnementale et économique au cœur de notre action</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Axe ENTREPRISES : Accélérer et sécuriser les recrutements des entreprises au bénéfice des demandeurs d'emploi</li><li>2) Axe INDEMNISATION : Sécuriser les demandeurs d'emploi sur leurs droits pour leur permettre de préparer sereinement leur retour à l'emploi</li><li>3) Axe ACCOMPAGNEMENT : Donner aux demandeurs d'emploi les clés de la réussite de leur parcours vers l'emploi durable</li><li>4) Axe TRANSFORMATION INTERNE : Des transformations internes pour améliorer la performance sociale et opérationnelle</li></ol>

La crise sanitaire a nécessité une adaptation dans la programmation de l'offre de service : certains projets ont été décalés dans le temps alors que d'autres ont été suspendus dans l'attente que la situation se stabilise.

## 2/ Point d'étape à fin 2021 sur la mise en œuvre du projet stratégique et perspectives (feuille de route) 2022 (2/3) :

*Ce qui est prévu pour 2022 :*

<p><b>Axe entreprise</b></p>	<p>Pôle emploi continuera à renforcer son action auprès des entreprises. Tout en accentuant la lutte contre les tensions de recrutement, nous travaillerons à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>répondre à la diversification des besoins de compétences des employeurs</li> <li>renforcer la qualité des candidatures proposées aux entreprises grâce notamment à des entretiens de vérification de la motivation</li> <li>renforcer la capacité des agences à diagnostiquer les besoins des acteurs économiques du territoire.</li> </ul>
<p><b>Axe indemnisation</b></p>	<p>Pôle emploi aura pour objectif de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>finaliser la généralisation du CRI</li> <li>généraliser l'actualisation rénovée visant à rénover et simplifier cette démarche et à en augmenter la valeur ajoutée</li> <li>poursuivre les travaux de dématérialisation (Zéro Papier, demandes d'ASS et d'indemnisation A8/A10) et d'intégration croissante de la DSN pour gagner en efficacité et libérer du temps pour permettre aux conseillers de se consacrer pleinement à délivrer une information personnalisée aux demandeurs d'emploi, y compris en proactivité</li> </ul>
<p><b>Axe accompagnement</b></p>	<p>Pôle emploi poursuivra les transformations visant à dynamiser et intensifier l'accompagnement et le développement en compétences des demandeurs d'emploi les publics éloignés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>poursuite de la mise en œuvre du Plan DELD (parcours de remobilisation, parcours emploi santé)</li> <li>accélération du PIC : mobilisation des formations en situation de travail (AFPR, POE), formation à distance (FOAD)</li> <li>mise en œuvre du Contrat d'Engagement Jeune (CEJ)</li> <li>généralisation du rapprochement PE-Cap Emploi.</li> </ul>
<p><b>Axe transformation interne</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><u>AXE performance par la confiance (PPC)</u> : pour donner aux agents « les clés » de la performance opérationnelle et sociale, Pôle emploi a mis en place sur l'ensemble des agences un mode de fonctionnement fondé sur le partage du sens et l'intelligence collective, visant à décupler les capacités d'initiative et d'innovation au service des usagers. Pour cela, Pôle emploi a initié une démarche autour de « 10 engagements pour la performance par la confiance », qui sera déployée et pilotée dans l'ensemble du réseau au sein de chaque projet dans les mois à venir.</li> <li><u>AXE développement des compétences des collaborateurs</u> : pour permettre à chaque collaborateur de disposer des compétences nécessaires pour réaliser pleinement ses missions, Pôle emploi a, en 2021 : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ mis à disposition des agents et managers des outils d'auto-diagnostic aujourd'hui largement mobilisés dans le but de former les collaborateurs de façon ciblée en fonction de leurs besoins</li> <li>✓ ouvert et généralisé la e-Université pour permettre à chaque agent de suivre des formations en autonomie.</li> </ul> </li> <li><u>Axe Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE)</u> : afin de répondre à l'urgence climatique en réduisant nos émissions carbone liées à l'impact des déplacements (domicile-travail, professionnels, usagers), Pôle emploi a, en 2021 : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ finalisé ses plans de mobilité pour les sites de +100 salariés,</li> <li>✓ initié des tests des solutions de « mobilités douces » (flottes de vélos de service, co-voiturage...), qui seront portés à l'échelle en 2022 en fonction des résultats observés.</li> </ul> </li> </ol>

## **2/ Point d'étape à fin 2021 sur la mise en œuvre du projet stratégique et perspectives (feuille de route) 2022 (3/3) :**

### **Analyse globale du point :**

Pour rappel, le projet stratégique de Pôle Emploi a été présenté aux élu-e-s lors du CSE ordinaire de ... Novembre 2019.

Depuis, la crise sanitaire sociale et économique est passée par là et la CGT n'a pas besoin de rappeler ses conséquences dramatiques sur les salarié-e-s qu'il-elle-s soient ou non en emploi sans oublier les étudiant-e-s et les retraité-e-s : en 2022, dans le Monde, plus de 260 millions de personnes supplémentaires risquent de basculer dans l'extrême pauvreté !

Le rouleau compresseur maintenu ces derniers mois sur les plus précaires et les plus fragiles va continuer à s'accroître : plan DELD, parcours santé, pack de démarrage, pack de remobilisation, plan jeunes, ... doublé avec une accentuation du contrôle de la recherche d'emploi : tous les ingrédients sont en place pour permettre à la direction à la solde du gouvernement d'afficher un taux de chômage au plus bas !

Par ailleurs, même si la direction se targue de la baisse continue du chômage pour reprise d'emploi, de nombreux-euses salarié-e-s privé-e-s d'emploi subissent une activité partielle voire, pour certain-e-s de quelques heures par mois seulement, les maintenant dans une très grande précarité du fait notamment de la réforme de l'assurance chômage.

Quant à la transformation interne et son lot de « *performance par la confiance* », la direction met trop souvent en œuvre au quotidien la performance en oubliant la confiance ! La nouvelle charte graphique de Pôle Emploi met l'humain au centre de ses visuels ... la réalité du terrain ce sont des agent-e-s qui nous disent que leurs encadrants font plutôt le pari de la défiance !

La CGT préférerait que l'humain soit au centre du management et de l'organisation du travail !

La CGT rappelle à la direction que ce projet stratégique est mené au détriment des usager-ères mais également au détriment de la santé et des conditions de travail des agent-e-s, ce qui justifie non pas une adaptation de ce projet mais sa révision totale en tenant compte de la situation sociale et économique post-Covid et des revendications exprimées par les organisations syndicales et les agent-e-s lors du mouvement de grève du 1<sup>er</sup> février.

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

Depuis le 15 mars, le PNS (protocole national sanitaire) a été remplacé par le guide repère des mesures de prévention des risques de contamination au Covid19.

La note RH V20 du 21.03.22 est toujours en cours.

Les personnes identifiées exclusivement par les autorités sanitaires comme cas contact ne sont plus tenues d'observer une période d'isolement et ce quel que soit leur statut vaccinal.

Dans les 5 jours qui suivent l'exposition, elles ont l'obligation de porter le masque en intérieur et en extérieur, doivent limiter leurs interactions sociales et éviter les contacts avec les personnes vulnérables et le télétravail est conseillé dans la mesure du possible et sont tenues de réaliser un test à J+2 de la notification par les autorités sanitaires .

En cas de test positif, le schéma des cas Covid avérés s'appliquera.

Il est à noter qu'à Pôle Emploi le télétravail exceptionnel n'est plus d'actualité depuis le 7 février 2022. Depuis, ce sont l'accord télétravail et travail de proximité du 20.07.21 pour les agents privés et le décret n°2016-151 du 11 février 2016 modifié par les décrets n°2020-524 du 5 mai 2020 et n°2021-1123 du 26 août 2021 pour les agent-e-s de droit public qui s'appliquent exclusivement.

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

Données RH Covid pour la Bretagne :

- 65 cas de COVID ont été déclarés pour la période du 25 au 31.03.22.
- Depuis le CSE du 31.03.22 : 9 clusters ont été déclarés : 2 au mois de mars (Rennes Centre le 29.03 et Guingamp le 29.03. Tous deux avaient été annoncés en cours d'instance en mars mais ne figuraient pas sur les documents de préparation qui avaient été transmis avant) et 7 en avril (la DR le 5.04, Auray le 6.04, Morlaix le 7.04, Saint-Brieuc Sud le 8.04, Dinan le 12.04, Douarnenez le 15.04 et Brest Europe le 15.04). Tous ces clusters sont clôt à ce jour.

A noter également que le port du masque n'est plus obligatoire ; pour autant il est encouragé, notamment, en cas de situation de cluster.

La direction fait le constat d'une baisse significative du nombre de cas de Covid19 avérés sur la semaine du 25 au 31.03.22 et espère que cela va perdurer.

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

- absence d'information d'un cluster sur l'agence

de Saint-Malo (1 cas le 24.03, 1 cas le 25.03, 1 cas le 28.03 et 1 cas le 30.03 soit 4 sur 7 jours) question déjà posée à la direction lors du CSE du 31 mars :

Un autre élu s'interroge sur la situation de l'agence de Rennes Est.

La direction répond que si St Malo n'est pas dans la liste présentée par la direction c'est que le site n'a pas été identifié comme cluster et rappelle la règle : « *Pour être déclaré cluster un site ou un service doit déplorer au moins 4 cas avérés sur 7 jours glissants. La déclaration des cas positifs se fait en fonction de la nature et de la date du test et les fiches de signalement sont suivies journalièrement avec prise en compte de la présence sur site ou non de l'agent-e positif-ve au covid* ».

Pour la direction, si les agences de St Malo et Rennes Est n'ont pas été déclarées comme clusters c'est qu'elles ne rentraient pas dans les critères mais pour rassurer les élu-e-s, elle vérifiera les informations portées à la connaissance des services de la DR (sic).

**Analyse de la CGT** : La CGT s'interroge de nouveau sur les pratiques de certains sites qui consistent à différer l'information de cas covid avéré par rapport au moment où l'information a été portée à la connaissance de l'ELD par l'agent-e (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) et pourrait traduire une volonté de s'affranchir de l'obligation de déclaration d'un cluster !

- Stocks de masques et de gel (si la situation sanitaire venait à se dégrader fortement):

Le président de séance précise que la distribution de masques a été stoppée suite à la décision gouvernementale de ne plus rendre obligatoire le son port (avec cependant la possibilité d'en distribuer aux agent-e-s qui souhaitent continuer à le porter notamment les personnes vulnérables). Aujourd'hui, il y a de la réserve tant au niveau national que régional. Pôle Emploi Bretagne sera donc en mesure de faire face au renouvellement des équipements de protection le cas échéant.

Le président rappelle, par ailleurs, que la direction maintient la prudence en continuant à alimenter les appareils de distribution de gel, et en mettant à disposition de nouvelles affiches qui visent à continuer à être attentif-ve et prudent-e en maintenant les règles d'hygiène fondamentales...

- L'absence de communication des chiffres de contaminations au Covid19 pour la période du 1er au 22 avril (période entre le dernier CSE et la date d'envoi des documents préparatoires de ce CSE).

Suite à cette nouvelle interpellation de la CGT, la direction rappelle qu'elle n'est plus obligée de communiquer les chiffres. Elle consent malgré tout à donner oralement aux élu-e-s les chiffres mensuels depuis le début de l'année.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, il y a eu 665 cas en Bretagne : 236 cas en janvier, 123 cas en février, 182 cas en mars et à ce jour 124 cas en avril.

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

**Analyse de la CGT :** La CGT s'interroge fortement sur les chiffres : lors du CSE du 31 mars la direction annonçait 439 cas Covid avérés en cumulés depuis le début de l'année et lors de ce CSE 665 cas, tout en annonçant 124 cas en avril... La CGT a fait le calcul :  $665 - 439 = 226$ ... Où sont passés les 98 cas Covid d'écart ? Il serait étonnant qu'ils se soient produits le jour même du CSE du 31 mars !

- **Capteurs de CO2 :**

La direction nous informe que c'est la DG qui est en charge de procéder à la planification des déploiements et que des tests sont en cours de finalisation. Elle précise que les tests réalisés dans des agences dont les Zones de Libre Accès ne disposant pas d'ouvrants directement sur l'extérieur dans les régions Grand Est et Occitanie permettront d'avoir des éléments probants en la matière.

Le président de séance ajoute que la préconisation à ce stade, en attendant une décision nationale, est de procéder à l'aération de ces zones d'accueil en créant des courants d'air avec les bureaux qui donnent sur ces espaces ne disposant pas directement d'ouvertures vers l'extérieur pour garantir que l'air soit suffisamment renouvelé (sic !)

**Analyse de la CGT :** Les élu-e-s se sont pincé-e-s pour s'assurer qu'il-elle-s n'étaient pas dans un cauchemar !

Le mois dernier la direction annonçait pourtant que, suite aux tests réalisés dans 3 agences d'IDF, la DG avait 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.

Elle avait d'ailleurs communiqué aux élu-e-s la liste des 12 sites concernés par l'installation de ces capteurs en Bretagne et affirmé que l'information aux ELD et référents sanitaires de ces 12 sites était imminente. Malgré les alertes des élu-e-s, il précisait qu'il s'agissait d'une liste exhaustive et qu'aucun autre site ne serait équipé, y compris ceux déclarés clusters de manière récurrente.

La CGT dénonçait alors des économies de bout de chandelle. Il semblerait que la DG soit revenue sur son feu vert en décidant de poursuivre la phase de tests dans deux autres régions. Quel est le but de cette manœuvre si ce n'est de gagner du temps et sans doute de l'argent car il y a fort à parier que ces capteurs ne seront jamais installés au final. En attendant ce sont bien la santé et la sécurité des agent-e-s qui sont hypothéquées par cette décision absurde !

- **Cas contact identifié devant participer à une formation avec la notion de limitation des interactions sociales :**

Il n'y a pas de dispositions particulières liées à un départ en formation. Les règles communes s'appliquent (pas d'isolement, port du masque obligatoire en intérieur et en extérieur, limitation des contacts notamment avec les personnes à risques, réalisation d'un test à J+2)

**Analyse de la CGT :** Pour la CGT, la préservation de la santé des agent-e-s doit primer, d'autant plus que la participation à une session de formation peut être reportée ! La CGT considère qu'il n'y a pas de logique à maintenir des regroupements pour des agent-e-s identifié-e-s comme cas contact alors même que, selon le protocole sanitaire national du gouvernement, les interactions sociales doivent être limitées dans cette situation.

**Analyse globale de la CGT :** Même si les médias ne font plus leurs choux gras de la situation sanitaire à chaque journal télévisé, la situation nécessite le maintien des gestes barrières, puisqu'en Bretagne, 38% des personnes testées sont positives (chiffres ARS du 29 avril) et qu'au sein de Pôle Emploi Bretagne, la circulation du virus reste active (665 cas positifs depuis le 1<sup>er</sup> janvier et de trop nombreux clusters)

A Pôle Emploi, comme ailleurs, la CGT rappelle à la direction qu'il est important de maintenir la prudence et restera vigilante notamment quant à la gestion des situations à risques

La CGT considère que les consignes de la note RH ne sont toujours pas adaptées à la situation sur les territoires et regrette que la direction continue à se cacher derrière l'absence de consignes par les autorités compétentes.

#### **4/ Bilan de la campagne de promotion 2021 (1/3) :**

##### **Agent-e-s de droit privé**

La direction précise qu'il s'agit d'une année « atypique » puisqu'un budget exceptionnel avec l'accord NAO a permis : de concentrer le 0,8 % sur l'attribution exclusive de coefficients, de « mieux gérer » les situations 20.4a et d'engager des primes hors budget 0,8 %.

Par ailleurs, il n'y a pas eu d'échelonnement des mesures puisqu'elles ont toutes pris effet au 01/01/2022.

En Bretagne, les enveloppes ont été totalement consommées pour cette campagne de promotion (99,97 % pour l'enveloppe 0,8 % et 99,99 % pour l'enveloppe primes) ce qui a permis à 50,32% des agent-e-s privé-e-s (soit 938 bénéficiaires) de bénéficier d'une promotion sur une population de 1864 agent-e-s (éligibles au 31.08.21) contre 35 % (soit 646 bénéficiaires) en 2020-2021.

**Analyse de la CGT :** Contrairement à la direction, la CGT ne se réjouit pas du taux important de mesures promotionnelles dans le cadre de la campagne indiciaire. Pour de nombreux-euses agent-e-s ces mesures arrivent très souvent après de trop longues années sans avancement d'échelon !

La CGT rappelle que la Bretagne est là aussi championne en nombre d'agent-e-s exerçant un recours auprès de la CNPC article 39 !

Les mesures promotionnelles ont été réparties comme suit :

	<b>Pourcentage / Nombre d'agent-e-s ayant bénéficié d'une mesure promotionnelle</b>
<b>Changement de niveau-échelon</b>	40,7% / 382 agent-e-s
<b>Prime</b>	58,3% / 547 agent-e-s
<b>Relèvement de traitement</b>	1% / 9 agent-e-s

**Analyse de la CGT :** pour la CGT seul le changement d'échelon peut être assimilé à une mesure promotionnelle permettant une évolution de carrière de l'agent-e. Si on ramène le nombre d'agent-e-s ayant eu un changement d'échelon au nombre d'agent-e-s éligible, seulement 20,49 % des agent-e-s en ont bénéficié ! Soit un agent-e sur 5 !

##### **Focus par type de population :**



**Analyse de la CGT :** le bilan social 2021 n'a pas encore été présenté au CSE et la direction se garde bien de donner quelques chiffres supplémentaires qui permettraient aux élu-e-s de faire une analyse plus approfondie.

Par exemple :

- en 2020, les cadres étaient au nombre de 290 soit un peu plus de 13 % des effectifs. Si le nombre de cadres a peu évolué en 2021 au sein de Pôle Emploi Bretagne leur taux de promotion est loin de diminuer également puisque près de 45% d'entre eux-elles ont bénéficié d'une promotion !
- Dans le même temps, les employé-e-s qui représentaient en 2020 40,7 % des effectifs ont obtenu en 2021 une promotion à hauteur de 56% d'entre eux-elles....

## **4/ Bilan de la campagne de promotion 2021 (2/3) :**

### Zoom sur les populations spécifiques :

La CCN, la classification des agent-e-s de statut privé ainsi que l'accord égalité professionnelle, imposent des mesures promotionnelles spécifiques pour certain-e-s agent-e-s à inscrire obligatoirement dans le cadre de la campagne indiciaire :

- Article 11.3 c de la CCN : Les conseillers et les chargés de relation entreprise sont embauchés, a minima, à l'échelon C1 (coefficient 478). Pôle emploi, dans le cadre du processus de promotion, examinera de façon toute particulière, l'évolution professionnelle des agents occupant les emplois de conseillers et de chargés de relations entreprise jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'échelon D1 (coefficient 551). Cette orientation sera inscrite dans les instructions annuelles relatives à la promotion.
- Article 20.4 de la CCN :
  - ✓ Pour un agent dans l'amplitude de son emploi : Tout agent n'ayant pas eu de changement de niveau ou d'échelon depuis trois ans, et n'ayant pas atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi, fait l'objet d'un examen systématique, par son supérieur hiérarchique dans le cadre du processus de promotion annuelle suivant, en vue de l'attribution d'un changement de niveau ou d'échelon.
  - ✓ Pour un agent ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi ou d'un agent positionné « hors amplitude » : Tout agent ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi, ainsi que tout agent positionné « hors amplitude », peut se voir attribuer un relèvement de traitement dans le cadre de la campagne de promotion.

Agents 20.4	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fort taux de promotion des agents 20.4 a : 55 % (contre 45 % en 2020-2021)</li><li>• Agents 20.4 b promotion à hauteur de 37 % (contre 19 % en 2020-2021)</li></ul>
Agents TH	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promus à 33 % (équivalent à 2020-2021)</li></ul>
11.3 C	<ul style="list-style-type: none"><li>• 485 conseillers/chargés de relation entreprise ayant un échelon compris entre le C1 et le C3.</li><li>• 146 changements de niveau-échelon et 142 primes soit 59,38 % d'agents promus.</li></ul>
Egalité professionnelle	<ul style="list-style-type: none"><li>• Population éligible : 18 agents (dont 7 pour la 1<sup>ère</sup> année, 1 pour la 2<sup>ème</sup> année, 4 pour la 3<sup>ème</sup> année et 6 pour la 4<sup>ème</sup> année).</li><li>• 10 agents promus (8 changements de niveau-échelon et 2 primes) Pour mémoire, 13 changements d'échelon en 2020-2021 pour 30 agents concernés.</li></ul>

### A noter :

- le zoom sur la population TH est une nouveauté
- Au moment de la mise en œuvre de la classification des agent-e-s de droit privé, un certain nombre d'agent-e-s ont obtenu un gain d'un échelon. La direction a précisé que *cette transposition « remet le compteur à zéro » du 20.4* mais que « *ce n'est pas parce qu'on n'est pas 20.4 qu'on ne peut pas avoir de promotion* » (sic !).

**Analyse de la CGT** : Une fois de plus, la CGT ne peut se réjouir des chiffres présentés par la direction ! En effet, les agent-e-s concerné-e-s par l'article 11.3c sont des agent-e-s percevant une rémunération comprise entre 1800 et 1950 euros brut pour un temps plein !

Quant aux agent-e-s concerné-e-s par l'article 20.4 :

- Certain-e-s vont voir leur situation examinée par leur supérieur hiérarchique ... mais n'ont aucune certitude se voir attribuer un indice supplémentaire
- D'autres vont se voir attribuer un relèvement de traitement compris entre 3% du salaire antérieur brut pour les employé-e-s, technicien-ne-s et agent-e-s de maîtrise et 3,5% pour les cadres ... pas de quoi partir en vacances à l'autre bout du monde !

#### **4/ Bilan de la campagne de promotion 2021 (3/3) :**

##### **Agent-e-s de statut public :**

Pour rappel, depuis la loi de transformation de la fonction publique, les OPCA ne font plus parties des prérogatives des CCPLU.

La direction a cependant fait le choix d'intégrer un certain nombre de données dans le bilan de la campagne de promotion afin d'avoir « *une symétrie d'attention* ». Elle ajoute qu'aucune information supplémentaire ne sera donnée.

Le taux de promotion national est de 4,45% (campagne exceptionnelle opérant un rattrapage des années 2019 et 2020) soit 152 promotions (contre 11 promotions en 2019 et 9 promotions en 2020). Le taux de promotion peut varier entre 1,3% et 2% des effectifs.

##### **Au niveau régional**

Suite à la mise en œuvre de la nouvelle classification :

- 6 agent-e-s ont bénéficié d'une promotion par avancement de niveau (3 vers le niveau 2.2, 1 vers le niveau 2.3, 1 vers le niveau 3.2) / Résultats sur BOPE régional du 27.09.21
- 1 agent-e a été promu-e au choix avec changement de catégorie vers la catégorie 3 (1 agent-e inscrit en liste d'aptitude) Pour rappel les quotas au niveau national étaient de 8 agent-e-s « promouvables » / Résultats sur BOPE national du 27.09.21

Concernant les opérations de carrières :

- 8 agent-e-s ont bénéficié d'un avancement accéléré (60 agent-e-s étaient proposables)
- 3 agent-e-s ont eu accès à la carrière exceptionnelle (60 agent-e-s étaient proposables).

Les élu-e-s ont interrogé la direction sur certains chiffres ne figurant pas dans les documents préparatoires. La direction a refusé de répondre en précisant qu'un certain nombre d'éléments demandés n'ont pas à faire partie de ce bilan de la campagne promotionnelle.

Cependant, les élu-e-s pourront obtenir ces informations complémentaires lors de l'information/consultation obligatoire sur le bilan social et la politique sociale. 2021

Le président de séance intervient en fin de point pour indiquer qu'il estime avoir répondu à l'ensemble de ses obligations sur le périmètre du bilan de la campagne de promotion en lien avec l'article 7 de l'accord classification si ce n'est sur les éléments par structure, par direction territoriale et fonction support.

Il garantit qu'il va respecter ses obligations en la matière et qu'il fera donc parvenir au plus vite ces éléments aux élu-e-s.

Il précise, par ailleurs, qu'il estime que le document mis à disposition va au-delà et avertit que dorénavant il ajustera les éléments communiqués sur ce qui est demandé. Tout le reste sera vu avec le bilan social et la politique sociale. Puisque les délégations ont eu l'outrecuidance de demander les éléments obligatoires qui ne figuraient pas dans les documents préparatoires, le président de séance s'y conformera strictement pour les prochains bilans et ne donnera aucune information supplémentaire comme il l'avait si généreusement fait cette fois-ci...

**Analyse globale de la CGT :** Le bilan qui se voulait transparent ne l'est pas tant que ça. La CGT ne manquera évidemment pas de solliciter l'ensemble des éléments lors de l'information-consultation sur le bilan social et la politique sociale 2021 comme l'a suggéré la direction.

**La CGT dénonce une nouvelle fois la multiplication des primes qui ne permettent pas de contribuer au financement de notre protection sociale collective du fait de l'absence de cotisations sociales (et non de charges sociales comme la CGT a pu l'entendre de la bouche même de certain-e-s élu-e-s !)**

**La CGT revendique une vraie reconnaissance salariale par une augmentation pérenne des salaires et traitements pour tou-te-s !**

## 5/ Information sur la prime d'intéressement 2021 (privé) (1/3) :

### Public éligible :



### Indicateurs retenus :

Le montant distribuable d'intéressement est déterminé, pour l'exercice 2021, par rapport à des indicateurs définis au niveau national :

- Satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur accompagnement (ACO2-description annexe 2) :  
Mesure la satisfaction des demandeurs d'emploi quant aux services délivrés par Pôle emploi au cours de leur accompagnement.
- Satisfaction des demandeurs d'emploi à propos de l'information sur leurs droits à l'indemnisation (IND2-description annexe 3) :  
Mesure la satisfaction des demandeurs d'emploi à propos de l'information sur leurs droits à l'indemnisation.
- Satisfaction des entreprises vis-à-vis des services de Pôle emploi (ENT2-description annexe 4) :  
Mesure la satisfaction des entreprises quant aux services délivrés par Pôle emploi.

Les trois indicateurs sont issus d'enquêtes conduites auprès des usagers de Pôle emploi (demandeurs d'emploi et entreprises). Ces enquêtes sont réalisées par un organisme indépendant tous les mois (Ipsos est le titulaire actuel du marché). Les usagers sont interrogés par mail.

L'atteinte de ces indicateurs est mesurée à la maille nationale et régionale.

### Montant distribuable :

Le montant alloué correspond à 0,85% de la masse salariale brute soit une enveloppe budgétaire nationale brute de 16 954 496 euros.

### Modalités de calcul de la prime intéressement :

Pour calculer le montant de la prime chaque indicateur est pondéré par rapport au montant maximum de l'enveloppe annuelle d'intéressement :

Indicateurs	Pondération
Satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur accompagnement (ACO2)	1/3
Satisfaction des demandeurs d'emploi à propos de l'information sur leurs droits à l'indemnisation (IND2)	1/3
Satisfaction des entreprises vis-à-vis des services de Pôle emploi (ENT2)	1/3

## 5/ Information sur la prime d'intéressement 2021 (privé) (2/3) :

Le niveau d'atteinte des objectifs demandé pour chaque indicateur est :

Indicateurs	Cible 2021
Satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur accompagnement (ACO2)	79 %
Satisfaction des demandeurs d'emploi à propos de l'information sur leurs droits à l'indemnisation (IND2)	72 %
Satisfaction des entreprises vis-à-vis des services de Pôle emploi (ENT2)	85 %

En fonction de l'atteinte ou non des objectifs une quote-part est calculée pour chaque région:

Taux d'atteinte	Points attribués
< 95%	0,00
≥ 95% et < 98 %	0,50
≥ 98 et < 100 %	0,75
≥ 100 % et < 102%	1,00
≥ 102%	1,05

La quotité de temps de travail et le temps de présence sont également pris en compte dans le calcul du montant qui sera versé à chaque agent-e.

### Résultats 2021 :

Indicateur de perf. 1 : ACO 2 - Satis. DE accompagnement (ICT 05)	
Cible	79,0%
Réalisé	82,4%
Tx de réalisat°	104,3%
Budget intéressement	5 651 499 €

Indicateur de perf. 2 : IND 2 - Satis. des DE info. Indem (ICT 09)	
Cible	72,0%
Réalisé	72,6%
Tx de réalisat°	100,8%
Budget intéressement	5 651 499 €

Indicateur de perf. 3 : ENT 2 - Satisfaction Ent. (ICT 12)	
Cible	85,0%
Réalisé	81,7%
Tx de réalisat°	96,1%
Budget intéressement	2 825 749 €

Le montant total distribuable brut est de 14 128 747 euros.

### Chiffres régionaux :

- Effectif éligible : 1876,4
- Budget régional : 565 035 euros
- Taux d'atteinte :
  - ✓ ACO2 : 104,83 %
  - ✓ IND2 : 100,97 %
  - ✓ ENT2 : 95,19 %
- Montant brut maximum versé: 301,13 euros

### Pour information :

- Montant moyen brut national versé : 304,79 euros
- Montant moyen brut régional versé : 248,14 euros
- Montant minimum versé : 10 euros
- Montant maximum versé : 300,17 euros

**Analyse de la CGT :** Le budget global alloué à la prime d'intéressement n'a pas été consommé dans sa totalité du fait du taux d'absentéisme. Le reliquat de 2 825 749 ne sera pas utilisé. Le président de séance n'hésite pas à justifier ce reliquat par une petite phrase (qu'il attribue à un de ses anciens directeurs régionaux) : « *un budget n'est pas forcément fait pour être dépensé !* ». Il ajoute que le montant alloué pour 2022 sera de 1% de la masse salariale brute pour réduire ce reliquat.

## 5/ Information sur la prime d'intéressement 2021 (privé) (3/3) :

### Analyse globale du point :

Pour rappel, l'article 16 de la CCN prévoit par accord, la mise en place de « compléments variables de rémunération » assis sur la réalisation d'objectifs collectifs ou individuels pour les cadres. Une négociation sur le sujet avait été menée il y a quelques années sans aboutir à la signature d'un accord.

Si le code du travail prévoit bien que « les sommes (versées au titre de l'intéressement) ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération », cela n'a pas empêché la DG de faire un chantage en affirmant :

- que tant que la valeur de point d'indice fonction publique serait gelée, il n'y aurait aucune revalorisation des salaires des agents de droit privé
- avoir obtenu des tutelles un abondement financier pour la mise en place de l'intéressement qui ne serait pas (d'après ses dires) transférable sur une augmentation générale des salaires.

Par ailleurs, pour la CGT, les indicateurs étant des enquêtes de satisfaction, des éléments extérieurs à Pôle emploi (comme la réforme de l'assurance chômage par exemple) peuvent avoir un impact extrêmement négatif, sans lien avec les missions et activités menées par les agent-e-s.

La CGT rappelle qu'elle n'a pas signé cet accord qui individualise les rémunérations des agent-e-s, les met en concurrence les un-e-s envers les autres en fonction des territoires et impose une présentéisme. Porté par certaines organisations syndicales comme un gain de pouvoir d'achat, la signature de cet accord va entraîner pour 2021 et 2022 un gel des rémunérations de l'ensemble des agent-e-s.

Ce gel des salaires voit aujourd'hui :

- les agent-e-s à l'indice B1 en dessous du SMIC
- les agent-e-s à l'indice B2 être à seulement 77,45 euros brut au-dessus du SMIC
- les agent-e-s à l'indice C1 percevoir seulement 156,24 euros brut de plus que le SMIC !

Pour la CGT, cette situation est intolérable et indigne d'un service public !

Par ailleurs, les primes ne sont pas soumises à cotisations comptant notamment pour le calcul de la retraite des agent-e-s, ni le financement de la protection sociale (maladie, famille notamment)

La CGT revendique une hausse générale des salaires et du point d'indice pour l'ensemble des agent-e-s de Pôle Emploi quel que soit leur statut.

## 6/ Fonctionnement du CSE (1/5):

### 6 a/ actualisation du calendrier des inspections RP (1/2):

Plusieurs dates ont fait l'objet d'un report :

- Brest Iroise par Anne TEIFRETO
- Combourg par Marie-Line ROLLO
- Les agences de Rennes par Marie-Paule TUAUX

	<b>Territoire</b>	<b>Agence visitée et dates</b>	<b>Représentant-e de proximité</b>
<b>22</b>	<b>Mer et Vallées</b>	<b>GUINGAMP</b> : 20 juin et 23 juin matin <b>LANNION</b> : 5 et 8 avril <b>LOUDEAC</b> : 17 et 19 mai	<b>CGT</b> : Elise BUGEAUD
		<b>GUINGAMP</b> : 19, 25 et 26 avril	SNU : Aline MILITZER
	<b>Baie d'Armor</b>	<b>SAINT-BRIEUC Ouest</b> : 10 et 11 mai <b>DT 22 et CRE ST BRIEUC</b> : 7 et 8 juin <b>LAMBALLE</b> : 21 et 22 juin	SNU : Salim BENALIA
		Pas de dates programmées	CFDT : Nicolas RONDEAU

**6/ Fonctionnement du CSE (2/5) :****6 a/ actualisation du calendrier des inspections RP (2/2) :**

<b>Cornouailles</b>	<b>CONCARNEAU</b> : 5 avril <b>QUIMPER SUD</b> : 31 mai	<b>CGT</b> : Anne QUEMENEUR
	<b>QUIMPERLE</b> : 17 juin	CFDT : Benoît TALLEC
	<b>QUIMPERLE</b> : 23 et 30 mai <b>PONT L'ABBE</b> : 20 et 22 juin	SNU : Emmanuel BIHAN-POUDEC
<b>Terre et Iroise</b>	<b>CARHAIX</b> : 11 et 12 mai	SNU : Claudie CALVEZ
	<b>BREST IROISE</b> : 22 juin matin, 28, 29 juin, et 30 juin matin	SNU : Anne TEIFRETO
<b>Haute Bretagne</b>	<b>COMBOURG</b> : 30 juin <b>FOUGERES</b> : 12 mai <b>REDON</b> : 16 juin <b>SAINT-MALO</b> : 28 avril <b>VITRE</b> : 2 juin	<b>CGT</b> : Marie-Line ROLLO
	Pas de dates programmées	SNU : Véronique GATTONI
<b>Rennes Communauté</b>	<b>RENNES Centre</b> : reportée <b>RENNES NORD</b> : reportée <b>RENNES SUD</b> : reportée <b>RENNES OUEST</b> : reportée <b>RENNES EST</b> : reportée	<b>CGT</b> : Marie-Paule TUAUX
	<b>RENNES Nord</b> : 23 mai	CFDT : Anne-Claire PATTE
	Pas de dates programmées	SNU : Roselyne DOREAU
<b>Littoral Ouest</b>	Pas de dates programmées	<b>CGT</b> : Martial LE BOULH
	<b>AURAY</b> : 27 juin	SNU : Pascale CATTANEO
	<b>AURAY</b> : 10 mai <b>LANESTER</b> : 16 mai <b>LORIENT Ville</b> : 25 avril <b>LORIENT Marine</b> : 3 mai	CFDT : Laurence PAUL
	Pas de dates programmées	CFDT : Loïc BARRE
<b>Terres et Mers</b>	<b>VANNES EST</b> : 25, 26 et 27 avril	SNU : Christophe RIBEIRO
<b>Direction Régionale</b>	12 mai	CFE-CGC : Nicolas MAXIME
<b>DPSR</b>	Pas de dates programmées	CFE-CGC : Patrice LARGIER

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

Le nouveau calendrier est adopté à l'unanimité.

**Analyse de la CGT :** Le président de séance intervient à la fin des votes pour faire part de son interrogation concernant « *une légère disparité* » ! En effet certaines inspections ont lieu sur une journée alors que d'autres se font sur 3 jours. Il interroge les élu-e-s sur les raisons de cet écart important.

La CGT a rappelé qu'au-delà des facteurs de taille de l'agence, de taille du territoire, il faut également prendre en compte la taille des territoires qui nécessitent des temps de trajet importants au-à la RP, ne laissant plus beaucoup de temps à l'inspection en elle-même. Par ailleurs, les agent-e-s en temps partiel ou absent-e-s de l'agence ou indisponibles le jour de l'inspection doivent pouvoir également s'exprimer, ainsi que les agent-e-s en télétravail mais qui souhaite être entendu en présentiel, tous ces facteurs nécessitent d'être présent-e sur plusieurs jours.

La CGT ajoute que le climat social de l'agence compte également. Le fait que les RP connaissent celui-ci permet d'ajuster un temps d'inspection plus ou moins long pour permettre le recueil des verbatims.

## **6/ Fonctionnement du CSE (3/5) :**

### **6 b / Résolutions ASC ( 1/1):**

Une seule résolution est soumise au vote de l'instance lors de cette réunion, et elle concerne le dossier E-Mile's.

Pour rappel, ce dossier date de juin 2021 : certaines prestations avaient été mises en ligne par le prestataire et plusieurs agent-e-s avaient soit pu passer commande pour un montant de 300 euros alors que leur dotation était à zéro euros soit avaient pu passer commande de produits ne rentrant pas dans la catégorie des ASC (au sens de l'URSSAF).

En février dernier, un courrier avait été envoyé aux agent-e-s concerné-e-s leur proposant soit une compensation via la dotation 2022 soit un remboursement par prélèvement avec un échéancier sur 10 mois maximum. Un mail de relance avait été envoyé aux agent-e-s n'ayant pas répondu à ce 1<sup>er</sup> courrier.

L'objectif de la résolution du jour est donc d'acter l'envoi d'un courrier recommandé avec accusé de réception par voie postale aux agent-e-s n'ayant pas répondu aux différentes sollicitations.

#### **Résolution relative au dysfonctionnement de la plateforme d'achats E-Mile's Réunion CSE du 28/04/2022**

Dans le cadre de la résolution des conséquences liées au dysfonctionnement de la plateforme d'achats E-Mile's (2<sup>ème</sup> trimestre 2021), qui a entraîné des trop-perçus pour quelques agent-e-s, les élu-e-s du CSE Pole Emploi Bretagne, mandatent le bureau CSE pour l'envoi postal en recommandé avec accusé de réception d'un courrier aux agent-e-s n'ayant pas répondu aux mails de sollicitation.

Ce courrier a été élaboré avec le cabinet juridique Atlantes.

#### ***Résultats des votes :***

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

***CONTRE : 4 voix (CGT)***

***Abstention : 2 voix (FO)***

***NPPV : 0 voix***

La résolution est adoptée à la majorité des voix exprimées.

**Explications de vote de la CGT :** depuis le début de ce dossier, la CGT revendique le droit à l'erreur et un effacement de la dette.

## **6/ Fonctionnement du CSE (4/5) :**

### **6 c / Autres résolutions (1/1) :**

Aucune autres résolution n'a été soumise au vote de l'instance au cours de ce CSE.

## **6/ Fonctionnement du CSE (5/5) :**

### **6 d / Dossier secours (1/1) :**

4 dossiers secours sont soumis au vote de l'instance. Pour deux d'entre eux, les agent-e-s ont fait appel au service SSIO (Service Social).

- Dossiers secours n°2 : la demande de l'agent-e est de 1500 euros :

#### **Résultat des votes :**

**POUR** : 20 voix (CFDT / CFE-CGC / **CGT** / FO / SNU)

CONTRE : 0 voix

Abstention : 0 voix

NPPV : 0 voix

L'aide financière est accordée à l'unanimité.

- Dossier secours n°3 : la demande de l'agent-e est de 1000 euros.

#### **Résultat des votes :**

POUR : 4 voix (**CGT**)

**CONTRE** : 16 voix (CFDT / CFE-CGC / FO / SNU)

Abstention : 0 voix

NPPV : 0 voix

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

Dossier secours n°4 : le dossier est présenté par le SSIO qui émet un avis favorable à la demande de l'agent-e pour un montant de 989,66 euros

#### **Résultat des votes :**

POUR : 4 voix (**CGT**)

**CONTRE** : 14 voix (CFDT / CFE-CGC / SNU)

Abstention : 2 voix (FO)

NPPV : 0 voix

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

- Dossier secours n°5 : le dossier est présenté par le SSIO qui émet un avis favorable à la demande de l'agent-e pour un montant de 1840 euros. Cette demande étant supérieure au plafond pouvant être accordé la somme est ramenée à 1500 euros.

#### **Résultat des votes :**

POUR : 4 voix (**CGT**)

**CONTRE** : 14 voix (CFDT / CFE-CGC / SNU)

Abstention : 2 voix (FO)

NPPV : 0 voix

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

**Analyse de la CGT :** la CGT regrette que que l'avis favorable du SSIO sur deux dossiers présentés ce jour n'ait pas été suivi par l'ensemble des délégations !

D'autant plus, que lorsqu'un-e agent-e prend contact avec les membres du bureau CFDT/SNU pour un dossier secours, il lui est souvent demandé de prendre contact avec le SSIO au préalable ! A quoi sert que l'agent-e fasse la démarche de prendre contact avec le service social, que celui-ci donne un avis favorable et que la demande soit rejetée ?

## **7 / Réclamations RP non résolues au niveau des territoires (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 a refusé de répondre dans plusieurs territoires. Sur le département 22, la réponse apportée, indiquait 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 CGT renouvelle la réclamation portée : « *des postes en octobre 2022, pour titulariser ces CDD « Action Recrut' », sont-ils prévus »*

Par ailleurs la CGT rappelle que les prérogatives des anciens délégué-e-s du personnel ont été attribuées aux représentant-e-s de proximité notamment : « *Présenter les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise »* (cf fiche 13 Mémento RH).

La direction confirme qu'une réponse commune a été apportée sur les territoires pour indiquer que cette réclamation ne rentrait pas dans les prérogatives des représentant-e-s de proximité.

F.GUITARD-GUEYDAN justifie cette décision en lisant l'article 4.6 de l'accord CSE du 5 avril 2019 sur le « *Renouveau des instances de représentation du personnel à Pôle Emploi »* qui indique les attributions des RP. Les questions liées à la BDE ne font pas partie des prérogatives.

La CGT intervient pour expliquer cette réclamation dont l'intitulé est « BDE » mais qui concerne les effectifs de Pôle Emploi, dont c'est l'une des prérogatives des RP.

Malgré l'insistance de la CGT, la direction maintient son refus de répondre à la question posée « *des postes en octobre 2022, pour titulariser ces CDD « Action Recrut' », sont-ils prévus »*

- **Statut public PVI :**

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' élu-e-s et/ou mandaté-e-s n'ont obtenu aucune PVI ?

La CGT avait porté cette réclamation lors du CSE ordinaire du mois de mars ; la direction avait refusé d'y répondre indiquant qu'une réponse avait été donnée en réunion RP.

Après vérification des comptes rendus de la direction transmis aux RP dans chaque territoire, il s'avère que certaines réponses ont été soit parcellaires (département 35) soit inexistantes (département 29 et 56).

La CGT renouvelle cette réclamation concernant le territoire Cornouailles et Littoral Ouest : Combien d'agent-e-s de droit public travaillent sur ces territoires ?

Quel est le nombre de PVI qui a été attribué ?

Combien d'agent-e-s ont eu aucune PVI ?

Combien d' élu-e-s et mandaté-e-s n'ont eu aucune PVI ?

La direction confirme que cette réclamation est également hors champ. Les réponses seront apportées dans le cadre du bilan social 2021 et de la consultation sur la politique sociale.

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

Pour la CGT cette réclamation porte sur les salaires et donc relève donc bien des prérogatives des RP.

- **Statut public : opération de carrière :**

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 a refusé de répondre indiquant que la réponse avait été donnée lors de la présentation du bilan social en réunion CSE.

La CGT rappelle que la réclamation portait sur l'année 2021 et non l'année 2020 dont le bilan social a effectivement été présenté en CSE.

Hors champ !

Le déroulement de carrière des agent-e-s fait partie de la classification des agent-e-s. A ce titre, pour la CGT, cela relève bien des prérogatives des RP.

- **PVI statut public :**

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 a refusé de répondre estimant que la réclamation était hors champ.

La CGT renouvelle cette réclamation concernant le territoire Cornouailles combien d'agent-e-s de droit public travaillent sur ce territoire ?

Quel est le nombre de PVI qui a été attribué ?

Combien d'agent-e-s ont eu aucune PVI ?

Combien d'élus-e-s et mandaté-e-s n'ont eu aucune PVI ?

Hors champ ... une nouvelle fois !

La CGT continue à affirmer que cela relève bien des prérogatives des RP puisque cette réclamation porte sur les salaires et ne manquera pas de la poser également par les élu-e-s CCPLU lors de la prochaine commission.

### **Analyse globale du point :**

« Circulez, il n'y a rien à voir » aurait pu être la devise de la direction au cours de ce point...qui a, une nouvelle fois, montré sa volonté de ne pas répondre aux réclamations portées par les représentant-e-s du personnel au nom des agent-e-s.

Une réunion de la commission de suivi de l'accord CSE doit avoir lieu prochainement.

La CGT portera les difficultés rencontrées par les élu-e-s auprès de la Direction Générale pour exercer leurs prérogatives.

En attendant, la CGT continuera à porter les réclamations individuelles et collectives des agent-e-s auprès de la direction.

### **Information dernière minute :**

Avant de clôturer la séance, la CGT a interpellé la direction sur un article paru la veille dans l'intranet national concernant des « *travaux de recherche avec l'École d'Économie de Paris (Paris School of Economics - PSE) pour bénéficier d'une compréhension plus approfondie des inégalités F/H au sein de Pôle emploi* »

L'article indique que Pôle Emploi transmettra à un sous-traitant certaines données liées à la situation personnelle (date de naissance, sexe, situation familiale, lieu d'habitation ...) et professionnelle (date embauche, contrat de travail, salaire, ancienneté...) de l'agent-e.

L'article indique également que l'agent-e peut exercer son droit sur ses données via une adresse mail.

La CGT demande à la direction si ce droit correspond aux droits RGPD et si l'agent-e peut refuser la transmission de ces données personnelles et professionnelles.

Dans ce cas, la CGT demande que cette information soit intégrée dans l'Actu RH du mois pour être plus visible par les agent-e-s.

Le président de séance intervient en indiquant qu'il n'a pas eu le temps de prendre connaissance de cet article et avoue ne pas savoir de quoi il s'agit. Il indique que la direction regardera sans indiquer si l'information sera donnée via l'Actu RH.

**Analyse de la CGT** : La CGT invite l'ensemble des agent-e-s à utiliser l'adresse mail pour exercer leurs droits « Informatique et libertés » et l'article 12.3 du RGPD en indiquant refuser la transmission de leurs données personnelles et professionnelles.

**Fin de CSE à 17 H 15**

**Prochain CSE ordinaire**

**Mardi 31 mai 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](mailto:guillaume.bourdic@pole-emploi.fr)  
Chanig DILASSER : [chanig.dilasser@pole-emploi.fr](mailto:chanig.dilasser@pole-emploi.fr)  
Loïc KERDRAON : [loic.kerdraon@pole-emploi.fr](mailto:loic.kerdraon@pole-emploi.fr)  
Sylvie KERLEROUX : [sylvie.kerleroux@pole-emploi.fr](mailto:sylvie.kerleroux@pole-emploi.fr)  
Martial LE BOULH : [martial.le-boulh@pole-emploi.fr](mailto:martial.le-boulh@pole-emploi.fr)  
Lakhdar RAMDANI : [Lakhdar.RAMDANI@pole-emploi.fr](mailto:Lakhdar.RAMDANI@pole-emploi.fr)  
Chantal RUBLON : [chantal.rublon@pole-emploi.fr](mailto:chantal.rublon@pole-emploi.fr)  
Gwénaëlle SALOMON : [Gwenaelle.SALOMON@pole-emploi.fr](mailto:Gwenaelle.SALOMON@pole-emploi.fr)

## Vos élues CGT en CPLU :

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

## Vos délégué-e-s syndicaux-cales CGT :

Elise BUGEAUD : [elise.bugeaud@pole-emploi.fr](mailto:elise.bugeaud@pole-emploi.fr)  
Chanig DILASSER : [chanig.dilasser@pole-emploi.fr](mailto:chanig.dilasser@pole-emploi.fr)  
Marina FERRAND DESMARES : [marina.ferrand-desmares@pole-emploi.fr](mailto:marina.ferrand-desmares@pole-emploi.fr)  
Sylvie KERLEROUX : [sylvie.kerleroux@pole-emploi.fr](mailto:sylvie.kerleroux@pole-emploi.fr)  
Lakhdar RAMDANI : [Lakhdar.RAMDANI@pole-emploi.fr](mailto:Lakhdar.RAMDANI@pole-emploi.fr)  
Chantal RUBLON : [chantal.rublon@pole-emploi.fr](mailto:chantal.rublon@pole-emploi.fr)  
Gwénaëlle SALOMON : [Gwenaelle.SALOMON@pole-emploi.fr](mailto:Gwenaelle.SALOMON@pole-emploi.fr)

## Vos représentant-e-s de proximité CGT :

<b>Côtes d'Armor :</b> Mer et vallées Agences de Lannion, Loudéac, Guingamp et Dinan	<b>Finistère :</b> Cornouailles Agences de Douarnenez, Quimper Nord, Quimper Sud, Pont L'abbé, Concarneau Et Quimperlé	<b>Ille et Vilaine :</b> Rennes Communauté Agences de Rennes Nord, Rennes Centre, Rennes Ouest, Rennes Est, Rennes Sud et DT35	<b>Ille et Vilaine :</b> Haute Bretagne Agences de Combourg, Vitré, Saint Malo, Fougères et Redon	<b>Morbihan :</b> Littoral Ouest Agences de Lorient Ville, Lorient Marine, Lanester et Auray
<b>Elise BUGEAUD</b> <a href="mailto:RP-bretagne.bugeaud@pole-emploi.fr">RP- bretagne.bugeaud@pole-emploi.fr</a>	<b>Anne QUEMENEUR</b> <a href="mailto:RP-bretagne.quemeur@pole-emploi.fr">RP- bretagne.quemeur@pole-emploi.fr</a>	<b>Marie-Paule TUAUX</b> <a href="mailto:RP-bretagne.tuaux@pole-emploi.fr">RP- bretagne.tuaux@pole-emploi.fr</a>	<b>Marie-Line ROLLO</b> <a href="mailto:RP-bretagne.rollo@pole-emploi.fr">RP- bretagne.rollo@pole-emploi.fr</a>	<b>Martial LE BOULH</b> <a href="mailto:RP-bretagne.le-boulh@pole-emploi.fr">RP-bretagne.le-boulh@pole-emploi.fr</a>



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](mailto:Syndicat.CGT-Bretagne@pole-emploi.fr)

Retrouvez nous sur [Facebook](#) et consultez [notre site internet](#)