Pôle emploi Bretagne

la cgt

COMBATIF SOLIDAIRE ENGAGÉ

JEUDI 24 NOVEMBRE 2022

CE DP CHSCT

CSE | Comité Social et Économique

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

Ordre du jour

Comité Social et Economique ordinaire Pôle emploi Bretagne

Ordre du jour du Jeudi 24 Novembre 2022

Le Comité Social et Economique se réunira le jeudi 24 novembre 2022 de 09H30 à 17h00. Ce CSE se déroulera en visioconférence.

L'ordre du jour sera le suivant :

1. Approbation des procès-verbaux :
   - CSE ordinaire du 27 et 28 Septembre 2022
   - CSE extraordinaire du 7 Octobre 2022
2. Information et consultation sur l'Accord Ponts 2023
3. Consultation sur le traitement indemnisation dans le cadre du CSP par la Plateforme SETEC
4. Information sur l'actualisation du modèle Opéra et répartition des 969 CDI supplémentaires
5. Information en vue d'une consultation sur le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) 2022 de l'établissement Pôle emploi Bretagne
6. Information sur la mise à disposition d'un outil de suivi qualitatif de l'adoption d'Office 365
7. Point d'actualité sur la conjoncture économique de la région Bretagne
8. Information sur l'Accord portant sur le processus de positionnement conformément à l'article 14 de l'accord de classification du 22 novembre 2017
9. Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 13 Octobre 2022
10. Fonctionnement du CSE
    a. Actualisation du calendrier des inspections RP du 4ème trimestre 2022
    b. Vote du calendrier des inspections du 1er trimestre 2023
    c. Résolutions ASC
    d. Autres résolutions
    e. Dossiers secours

Préambule

Le CSE s'est ouvert sur une minute de silence en souvenir de notre collègue Herveline DURAISIN décédée et qui exerçait à l'agence de Rennes Centre.

La direction a décidé d'utiliser son droit à convoquer les membres du CSE en visio-conférence pour cette réunion dont l'ordre du jour était particulièrement long.
Sans surprise, ce CSE s'est terminé bien au-delà de l'horaire de convocation et plusieurs élu-e-s de certaines délégations sont parti-e-s avant la fin.

Déclaration préalable de la CGT PE BZH concernant les nouvelles règles d'assurance chômage

Assurance chômage : la CGT s'oppose aux nouvelles économies sur le dos de l'assurance chômage, des travailleuses et travailleurs privés d'emploi

Le Ministre du Travail a annoncé les conclusions de la pseudo concertation sur l'assurance chômage. Dans la foulée de la loi votée avec la droite qui donne les pleins pouvoirs au gouvernement jusque fin 2023, celui-ci s'apprête à prendre un décret réduisant à nouveau drastiquement les droits des travailleur-euse-s privé-e-s d'emploi.

Face à l'opposition unanime de toutes les confédérations syndicales, le gouvernement persiste et signe !

Une nouvelle usine à gaz se met en place : à partir de février 2023, la durée des droits pourra baisser en fonction du taux de chômage. Le gouvernement met en place un indicateur à sa main fixant deux périodes : rouge si le taux de chômage remonte et vert si la situation « s'améliore. ».

Lire la suite ...

Déclaration de la CGT PE BZH concernant France Travail

Création de France Travail .... La poursuite de la destruction de nos missions ?

Dans le prolongement de la campagne présidentielle et des annonces d'Emmanuel Macron le 14 juillet dernier, le gouvernement s'est lancé dans une offensive globale d'envergure visant à attaquer une nouvelle fois l'Assurance Chômage, le RSA mais aussi le Service Public de l'Emploi via la création de France Travail, notre système de Retraite par répartition, l'Education Nationale contre l'apprentissage et les lycées professionnels.

L'ensemble de ces chantiers pompeusement appelé «Objectif Plein Emploi» (présenté le 12 sept. dernier par le Ministre du Travail, Olivier DUSSOPT et la Ministre déléguée à l'Enseignement, Carole GRANDJEAN), vise principalement :

- à adapter (sous la menace de sanctions) les jeunes travailleur-euse-s, les bénéficiaires du RSA ou les inscrit-e-s à Pôle emploi aux besoins des employeurs locaux
- à organiser l'ensemble des acteurs (publics et privés) de l'insertion professionnelle comme du placement vers cet objectif au travers de « France Travail »
- à faire travailler tou-te-s les salarié-e-s plus longtemps et n'importe où quoiqu'il en coûte.

Lire la suite ...

1/ Approbation des procès-verbaux des CES du 28/29 septembre et 7 octobre (1/1) :

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

CSE ordinaire des 28 et 29 septembre 2022	CSE extraordinaire du 7 octobre 2022
Résultat des votes ***POUR** : 10 voix (CFDT / CFE-CGC / FO)* *CONTRE : 0 voix* *Abstention : 11 voix (**CGT** / SNU)* *NPPV : 0 voix*	*Résultat des votes* ***POUR** : 21 voix (CFDT / CFE-CGC / **CGT** / FO / SNU)* *CONTRE : 0 voix* *Abstention : 0 voix* *NPPV : 0 voix*

Les deux procès-verbaux sont adoptés.

2/ Information et consultation sur l'accord « ponts 2023 » (1/2) :

La direction commence par rappeler l'article 3.2 de l'accord OATT régional du 20 janvier 2011 qui précise : « *Les jours de ponts sont déterminés chaque année à l'issue d'une négociation régionale avec les délégués syndicaux et donnent lieu à consultation du comité d'établissement au mois de novembre de l'année N-1.* »

Cette année la réunion de négociation s'est tenue le 17 novembre 2022 en présence de chacune des organisations syndicales représentatives au sein de Pôle Emploi Bretagne, à savoir CFDT, CFE-CGC, **CGT**, et SNU.

Au regard du positionnement des jours fériés sur l'année 2023, la direction a :

- identifié deux jours de « Ponts » : le vendredi 19 mai 2023 et le lundi 14 août 2023
- proposé des modalités de communication à l'ensemble des agent-e-s de Pôle Emploi Bretagne : mise en œuvre d'un message direction avec portage managérial et d'un article sur l'intranet RH
- a précisé qu'il n'y aurait pas de jour de « Garantie Jour Férié » (JGFO) puisqu'il y aura 9 jours fériés identifiés sur des jours ouvrés.

Suite à cette réunion, le projet d'accord « Ponts 2023 » a été mis à signature le vendredi 18 novembre jusqu'au mercredi 23 novembre 2022 à 17h.

Cet accord a été signé à la majorité par la CFDT, la CFE-CGC et le SNU.

Par ailleurs, la direction indique que :

- les dispositions concernant les temps partiels sont rappelées dans les Mémentos RH mais que si nécessaire un rappel des textes sera fait.
- concernant la gestion des flux importants à la réouverture suite à 4 jours de fermeture « *Cela fait partie des marges de manœuvre et de la confiance donnée aux collectifs* » « *Il faut que les équipes soient présentes, sur le pont pour ré-accueillir à nouveau les demandeurs d'emploi et les entreprises qui nous solliciteraient* »

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

EXPLICATION DE VOTE DES ÉLU-E-S DE LA CGT PEBZH

Consultation accord ponts 2023
Explication de vote des élu-e-s de la CGT Pôle Emploi Bretagne

La négociation des jours de « ponts » découle de l'accord OATT du 30 septembre 2010.
L'article 3 § 5 stipule que 5 jours supplémentaires s'ajoutent aux jours RTT dans les conditions suivantes :
« Ces jours peuvent être pris par journée ou demi-journée dans les conditions suivantes :

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

Lire la suite …

Analyse de la CGT : Durant les négociations, la CGT Pôle Emploi Bretagne a une nouvelle fois interpellé la direction sur son interprétation des textes en défaveur des agent-e-s à temps partiel à la demi-journée qui se voient retirer un « jour pont » complet sans réattribution d'une ½ journée en « jour mobile » au même titre que les agent-e-s en temps partiel sur la journée (conformément à l'Instruction n°2017-14 du 27 mars 2017 intitulée « *Les congés et les jours découlant de l'accord OATT* »)

Dans le cadre de cet accord la CGT Pôle Emploi Bretagne revendique :

- le droit pour tou-te-s les agent-e-s de bénéficier de l'ensemble des 5 jours supplémentaires de repos fractionnables auquel il-elle a droit, quelle que soit sa quotité de travail, conformément aux accords en cours
- que les agent-e-s bénéficiant d'une facilité horaire ne la perdent pas sur les jours « Pont » imposés par la direction mais puissent la reporter sur un autre jour
- que la Direction Régionale et les directions locales alertent suffisamment les agent-e-s de droit privé sur le fait que les jours « Ponts » ne sont pas pris en compte dans le calcul des 10 jours de congés payés consécutifs à prendre pour bénéficier de jours de fractionnement

Pour la CGT Pôle Emploi Bretagne le droit au repos et donc aux congés est un conquis gagné grâce à de longues luttes y compris à Pôle Emploi ! Les agent-e-s doivent pouvoir en disposer à leur convenance et aux dates de leur choix ! Il appartient donc à la direction de fermer les accueils physiques et téléphoniques les jours de ponts, comme cela se fait dans certains services publics et comme elle sait si bien le faire quand cela l'arrange (la dernière fermeture en date étant celle pour le déploiement lié à la livraison informatique du 17 novembre), pour permette aux agent-e-s qui le souhaitent de travailler sans réception du public ou de poser un jour de repos.

3/ Consultation sur le traitement indemnisation dans le cadre du CSP par la plateforme SETEC (1/3) :

L'information concernant la centralisation du traitement des dossiers indemnisation CSP à la plateforme SETEC a été réalisée lors du CSE ordinaire d'octobre auquel la CGT n'a pas participé en raison d'un appel à la grève le même jour.

Cependant, les documents préparatoires de la direction transmis à l'ensemble des élu-e-s précisent certaines données :

Périmètre des activités CSP indemnisation

Les activités relatives aux Contrats de Sécurisation Professionnelle sur le champ de l'indemnisation sont :

- Le traitement des Demandes de Pièces Complémentaires DAL CSP
- La liquidation de la DAL
- Le traitement et la liquidation des primes *
- Le traitement et la liquidation des Indemnités Différentielles de Reclassement (IDR) *
- La gestion des sollicitations des Opérateurs de Placement Privé sur le domaine Indemnisation des adhérents suivis par eux
- La gestion des sollicitations/réclamations de second niveau des adhérents suivis en interne sur le champ Indemnisation transmis par les Conseillers Placement emploi CSP (le 1er niveau étant assuré par ces derniers).

Traitement actuel des dossiers CSP en Bretagne

Département	Organisation	Nombre de conseillers GDD liquidant des DAL CSP (*)
DT 35	• DAL CSP traitées par les conseillers GDD • Primes et IDR traitées par les CDDE CSP • Réponses aux sollicitations de 2nd niveau par les conseillers GDD	33
DT 22	• DAL CSP, primes et IDR traitées par les conseillers GDD • Réponses aux sollicitations de 2nd niveau par les conseillers GDD	18
DT 56	• DAL CSP, primes et IDR traitées par les conseillers GDD • Réponses aux sollicitations de 2nd niveau par les conseillers GDD	20
DT 29	• DAL CSP traitées par les conseillers GDD • Primes et IDR traitées par un CPE et RM de l'agence accueillant l'équipe chargée de l'accompagnement des licenciés économiques • Réponses aux sollicitations de 2nd niveau par les conseillers GDD	42

Les principaux objectifs visés par la centralisation des traitements CSP Indemnisation à la DPSR

Volet RH :

- Expertise centralisée en seul endroit
- Compétences optimisées auprès de conseillers identifiés
- Recentrage de l'activité des REP CSP sur la partie accompagnement des adhérents en agences

Volet opérationnel :

- Traitement des dossiers CSP sécurisé notamment en termes de délai
- Harmonisation des pratiques de traitement sur l'ensemble de la région
- Recueil de données plus complet sur le périmètre de la CSP

3/ Consultation sur le traitement indemnisation dans le cadre du CSP par la plateforme SETEC (2/3) :

Le projet de centralisation prévoit la création d'une équipe de 4 conseiller-ère-s GDD rattaché-e-s à l'une des 3 équipes de l'AST au sein de la plateforme SETEC.

Le projet présenté ne donne pas d'information concernant le pilotage de l'équipe en terme d'ELD ni la gestion des questions réglementaires (référent-e métier).

Les actions à venir pour sécuriser la centralisation du traitement des dossiers CSP à la DPSR

#1 **Recruter les agents GDD dans les équipes AST**

- Diffusion de 4 postes conseillers GDD à la BDE avec précision « redéploiement en interne » (compensés par la diffusion de 4 postes CAI en prévisible).
- Prise de poste au 1er janvier 2023

#2 **Accompagner le développement de compétences des 4 agents GDD**

- Développement de compétences au cours de la 3ème semaine de janvier 2023 (modules de formation CSP* et tutorat de 15 jours) pour un démarrage de l'activité au plus tôt au 1er février 2023
- Dans un second temps, formation au « parcours GDD » pour les conseillers GDD de la plateforme dans l'objectif d'être en appui des agences sur des actes métiers liées à l'indemnisation (3949 indemnisation, traitement des attentes)

***Le module CRSCDC 1** « Traitement du CSP adhésion et indemnisation » / durée 4 jours

#3 **Mettre en place des outils de collaboration**

- Création d'une BAL spécifique
- Création de procédures de traitement interne (DAL/IDR /Primes)
- Création de modes opératoires pour clarifier les relations avec le réseau / prévision d'un référent par département
- Elaboration d'un schéma de réponses aux questions des OPP et des CDDE placement CSP

#4 **Développer les relations entre l'équipe conseillers GDD CSP AST - DPSR et les CDDE CSP en agences**

- Mise en place d'un référent conseiller GDD CSP par département
- Interventions des conseillers GDD CSP DPSR auprès des CDDE CSP Réseau pour développer l'interconnaissance
- Poursuite de l'appui de DDO sur le volet réglementaire / applicatifs CSP en lien avec la DPSR

#5 **Créer et développer des outils de pilotage**

- Création de la paramètrie via nos applicatifs
- Création de tableaux de suivi d'activité pour le REP

Le calendrier de déploiement du projet de centralisation prévoit :

- 1er janvier 2023 : prise de poste des conseiller-ère-s GDD
- Semaine 3 : formation CRSCDC1
- Semaine 4 et 5 : tutorat
- Semaine 6 : prise en charge de l'activité
- A suivre : formation de certains modules GDD (pas de dates définies)

Résultats des votes :
***POUR** : 15 voix (CFDT / CFE-CGC / SNU)*
*CONTRE : 6 voix (**CGT** / FO)*
Abstention : 0 voix
NPPV : 0 voix

3/ Consultation sur le traitement indemnisation dans le cadre du CSP par la plateforme SETEC (3/3) :

Déclaration de la CGT PE BZH concernant le projet de centralisation de l'indemnisation CSP à la plateforme SETEC :

Consultation sur le traitement indemnisation dans le cadre du CSP par la plateforme SETEC
Explication de vote des élu-e-s de la CGT Pôle Emploi Bretagne

La CGT Pôle Emploi Bretagne vote CONTRE ce projet pour plusieurs raisons :

- Il consacre la déqualification inéluctable des 113 conseiller-ère-s GDD formé-e-s et opérationnel-le-s en agence sur le traitement des dossiers et demandes liées au dispositif CSP.

- Il crée un environnement professionnel susceptible de dégrader les conditions de travail des agent-e-s qui y seront affecté-e-s du fait du dimensionnement choisi (4 conseiller-ère-s uniquement !) notamment au regard de la gestion des congés, de l'absentéisme éventuel, des parcours de formation variables d'un-e conseiller-ère à l'autre et de la charge de travail qui sera induite par la mise en place d'un-e conseiller-ère référent-e GDD CSP par département dans ce contexte.

- Il éloigne un peu plus les adhérent-e-s CSP des interlocuteur-trice-s susceptibles de leur répondre sur les questions liées à l'indemnisation.

- Il fait peser une responsabilité et une charge de travail excessives sur un nombre d'agent-e-s restreint au regard de la mise en place de portefeuilles dédiés dans le cadre du CRI.

- Il ne prévoit pas un encadrement technique spécifique (Référent Métier dédié) afin de garantir la formation et la montée en qualification des agent-e-s affecté-e-s à cette équipe CSP.

Pour ces raisons, la CGT Pôle Emploi Bretagne demande :

- a minima le doublement des effectifs de l'équipe CSP avec un-e Référent-e Métier soit 8 + 1 conseiller-ère-s GDD afin de sécuriser le processus de prise en charge du volet indemnisation du dispositif CSP,
- de garantir de bonnes conditions de travail, une continuité de service même en cas d'imprévus ou de congés
- et enfin de permettre à ces agent-e-s formé-e-s sur l'indemnisation de venir en aide aux agences en difficultés sur certains traitements GDD dans le cadre de la mutualisation régionale lors des périodes creuses.

La CGT Pôle Emploi Bretagne demande que les agent-e-s recruté-e-s pour faire partie de l'équipe CSP bénéficient de l'ensemble du parcours de formation des conseiller-ère-s GDD et soient positionné-e-s au Niveau C Echelon 3 de la classification au minimum au terme de ce parcours et de leur validation.

4/ Information sur l'actualisation du modèle OPERA et répartition des 969 CDI supplémentaires (1/1) :

Pour rappel : Pôle emploi est un opérateur de l'Etat (EPA) dépendant du Ministère du Travail dont les missions sont déterminées par l'Art L.5312-1 du Code du travail. A ce titre, il perçoit une Subvention pour Charge de Service Public (SCSP) chaque année définie par la Loi de Finances. De plus, la Loi de Finances fixe les effectifs de Pôle emploi (CDI et CDD) en ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé sur une année pleine).
La Loi de Finance fixe les « effectifs sous plafond » (CDI et CDD) - effectif pérenne – financés par Pôle emploi et les effectifs hors plafond (CDI et CDD) dont le financement est hors Pôle emploi (FSE+, Départements…).

En 2023, le plafond d'emploi CDI augmente de 969 ETP selon deux critères :

- Via un rééquilibrage OPERA (baisse de 31 ETP)
- Via la poursuite d'Action Recrut' (+ 1000 ETP)

OPERA est basé sur 3 mécanismes différents :

- Le 1er permet de définir le poids de chaque région en fonction de 3 indicateurs : la DEFM (toute catégorie et DE en portefeuille) + l'activité indemnisation (BFM et DAL) + activité entreprise (DAPE et offres)
- Le 2sd ajuste le 1er en fonction du contexte socio-économique de chaque agence
- Le dernier attribue un coefficient de bonification aux agences en contexte QPV.

La région Bretagne voit ainsi son plafond d'emploi CDI passer de 1952,9 ETP en 2022 à 2001,2 ETP en 2023 soit une augmentation de 2% (+ 48,3 ETP) réparti de la manière suivante :

- + 43,1 ETP Action Recrut'
- + 5,2 ETP rééquilibrage

Les postes seront diffusés sur la BDE de fin novembre.

Analyse de la CGT : La Direction laisse à penser que les effectifs de Pôle emploi seraient en augmentation ce qui n'est absolument pas le cas. La Loi de Finances acte pour 2023 comparativement à 2022 nationalement : -31 ETPT sous plafond et -60 ETPT hors plafond soit une baisse de 91 ETPT des effectifs de Pôle emploi pour 2023.
Les +1000 recrutements dans le cadre d'Action Recrut' ne sont pas une dotation supplémentaire puisque les agent-e-s sont déjà en place.
La CGT Pôle emploi Bretagne se félicite que les effectifs d'agent-e-s en CDI augmentent de +48,3 ETP néanmoins il reste de trop nombreux-euses collègues en CDD. A fin septembre, plus de 260 collègues étaient en contrats précaires (CDD + Contrat Aidé) en Bretagne.
La CGT Pôle Emploi Bretagne exige toujours que les collègues en contrats précaires qui le souhaitent soient titularisés.

5/ Information en vue d'une consultation sur le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) 2022 de l'établissement Pôle Emploi Bretagne (1/3)

Pour rappel : Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du-de la 1er-ère salarié-e.

L'employeur consigne dans ce document le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposé-e-s les salarié-e-s.

L'évaluation des risques professionnels est de la responsabilité de l'employeur et s'inscrit dans le cadre de son obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salarié-e-s dans le respect de 9 principes généraux de prévention :

- Éviter les risques, c'est-à-dire supprimer le danger ou l'exposition au danger
- Évaluer les risques, c'est-à-dire apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque pour prioriser les actions de prévention à mener

5/ Information en vue d'une consultation sur le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) 2022 de l'établissement Pôle Emploi Bretagne (2/3) :

- Combattre les risques à la source, c'est-à-dire intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires
- Adapter le travail, en tenant compte des différences individuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé
- Tenir compte de l'évolution de la technique, c'est-à-dire adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles
- Remplacer un produit ou un procédé dangereux par ce qui l'est moins, lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une solution présentant des dangers moindres
- Planifier la prévention en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement
- Donner la priorité aux mesures de protection collective et utiliser les équipements de protection individuelle en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes
- Donner les instructions appropriées aux salarié-e-s, c'est-à-dire les former et les informer pour qu'il-elle-s connaissent les risques et les mesures de prévention

L'évaluation des risques se définit comme le fait d'identifier les dangers et les risques pour la santé et la sécurité des travailleur-euse-s, dans tous les aspects liés au travail en fonction de l'effectif de l'entreprise.

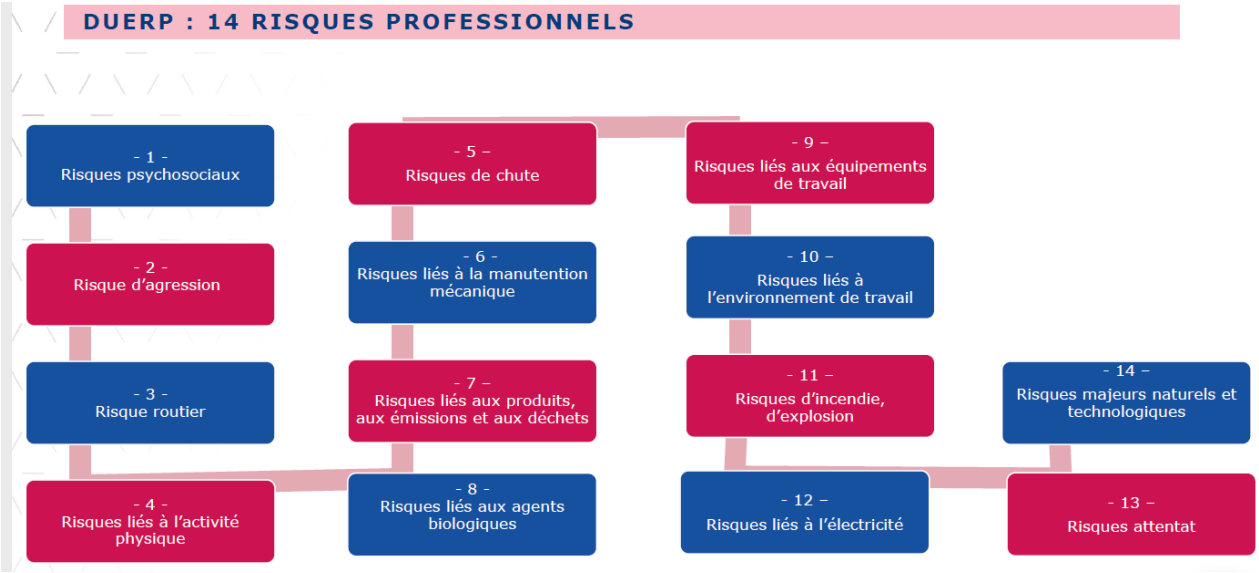
Elle comporte un inventaire des dangers et une analyse des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques.
Cette évaluation se fait en 4 étapes :

1. Préparation de l'évaluation des risques
2. Identification des risques
3. Classement des risques
4. Proposition des actions de prévention

La loi du 2 août 2021 pour Renforcer la santé au travail appelée Loi Santé au travail est entrée en vigueur le 31 mars 2022 et transpose l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 10 décembre 2020.
Parmi les nombreuses mesures de cette loi, plusieurs concernent le DUERP notamment :

- les conditions de mise à jour, de mise à disposition et de conservation
- La consultation obligatoire du CSE sur ce document et sa mise à jour
- Le CSE et la CSSCT contribuent à l'évaluation des risques …. Cependant c'est l'employeur qui évalue ces risques.

Les risques identifiés sur les 47 sites de Pôle Emploi Bretagne sont :



5/ Information en vue d'une consultation sur le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) 2022 de l'établissement Pôle Emploi Bretagne (3/3) :

Chaque risque a été évalué en 3 étapes :

ÉVALUATION DES RISQUES

- **Une méthode d'évaluation en 3 étapes :**

✓ **Evaluation de la criticité brute du risque, évaluée en combinant** :
La fréquence d'exposition au risque
La gravité des dommages potentiels

✓ **Evaluation des moyens de maîtrise :**
Combien d'actions sont susceptibles d'être menées
Combien d'action ont été menées

✓ **Evaluation de la criticité nette en combinant :**
La criticité brute
L'évaluation des moyens de maîtrise

- **Intégrée dans un outil dédié : LISA** *

* Sauf risques liés au COVID 19, biologique et RPS depuis le début de la crise sanitaire

Un niveau de cotation a ensuite été attribué à chaque criticité en termes de probabilité et d'impact:

- Très rare, exceptionnel => impact minime (irritation, migraine, inconfort temporaire, fatigue…
- Maximum 1 fois par mois ou 12 fois par an => impact moyen (accident de travail <8 jours, pas de séquelles)
- Maximum 1 fois par semaine ou 52 fois par an => impact grave (accident de travail > 8 jours et < 3 mois, IPP* mineure)
- Maximum 1 fois par jour => impact très grave (accident de travail > 3 mois, IPP lourde)

* Incapacité Permanente Partielle

Un niveau de maîtrise a également été défini pour chaque risque selon 3 familles :

- Moyens associés aux locaux et équipements
- Moyens associés aux méthodes de travail
- Moyens associés aux salarié-e-s.

Du fait de la crise sanitaire, deux risques ont fait l'objet d'évaluation et d'actualisation spécifiques en fonction de l'évolution de la crise sanitaire et des mesures gouvernementales : le risque biologique Covid et le risque RPS.

Analyse de la CGT : Une fois de plus, la direction se cantonne à appliquer le minimum de ce que la loi lui impose !

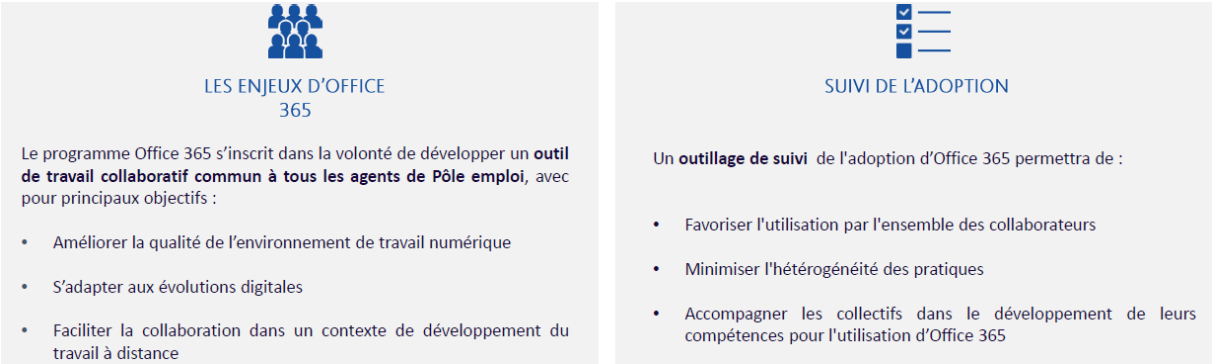
La CGT rappelle que depuis la mise en place du CSE (et donc de la suppression du CHSCT) les élu-e-s CSE ont récupéré toutes les prérogatives en matière de santé au travail et doivent pouvoir faire des préconisations en matière de prévention.

La direction a évalué les risques professionnels seule, sans y associer les élu-e-s. Dans son information, elle ne donne aucune précision sur les agences étudiées, le panel d'agent-e-s observé-e-s voire interviewé-e-s, la méthode utilisée (questionnaires, etc.)

Pour la CGT, l'importance de l'identification des risques professionnels, leur évaluation et leurs impacts sur la santé des agent-e-s voire sur leur sécurité auraient mérité à eux seuls un véritable dialogue social dans le cadre d'une concertation avec les élu-e-s et une réunion CSE spécifique avec comme point unique à l'ordre du jour : le DUERP !

6 / Information sur la mise à disposition d'un outil de suivi qualitatif de l'adoption d'Office 365 (1/2) :

La direction démarre sa présentation en rappelant le contexte d'Office 365 et de Teams à Pôle Emploi :



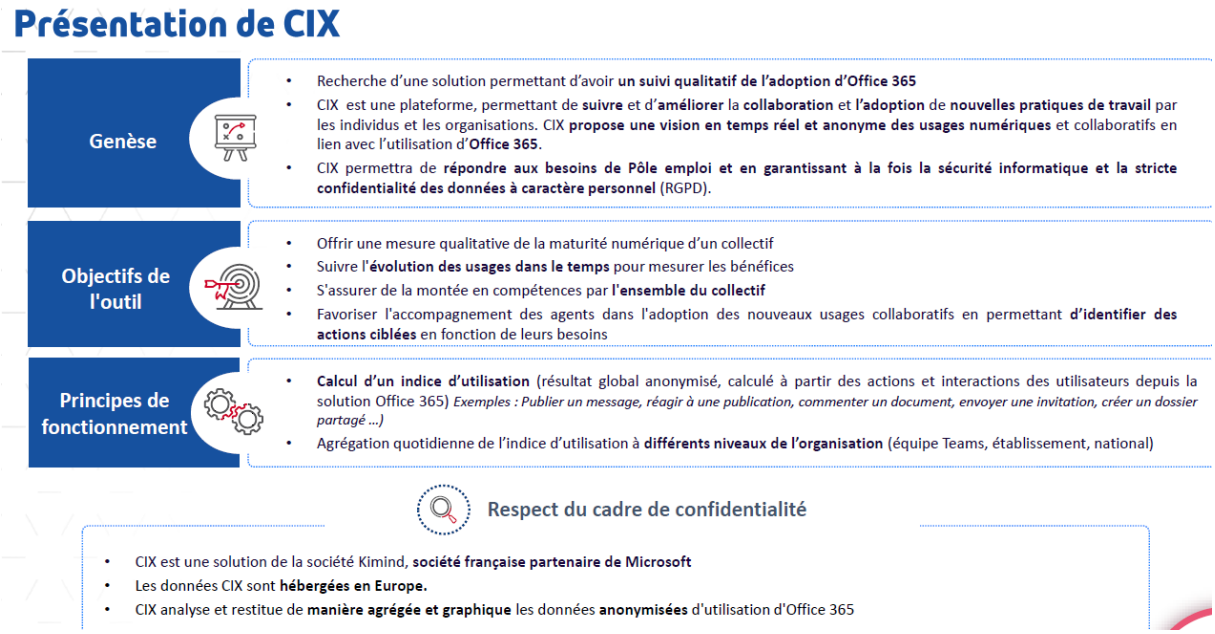
Le déploiement d'Office 365 a démarré en Bretagne depuis 1 an et chaque agence et fonction support comporte un « manager relai » dont le rôle est d'organiser et mettre en œuvre les dispositifs d'accompagnement de cet outil. Il est également le relai de son agence auprès de l'équipe projet régionale Office 365 (qui est elle-même relai auprès de l'équipe projet nationale).

Pôle Emploi va suivre l'évolution de l'utilisation de teams et d'Office 365 par les agent-e-s via un outil appelé CIX (Collaboration Index).
Cet outil utilisera un index d'utilisation et de cotation d'Office 365 pour chaque agent-e et se basera sur l'utilisation faite par l'agent-e au cours des 3 derniers jours glissants : nombre de conversations, nombre de Visio, nombre de partages, nombre de fichiers co-édités, modifiés ou enregistrés, etc.
L'index de chaque agent-e viendra alimenter l'index de chaque équipe Teams (d'au moins 10 personnes).

La direction assure que l'index agent-e est strictement confidentiel et anonyme de la même manière que pour les enquêtes.

L'objectif est d'analyser le niveau d'adoption de chaque équipe afin de mettre en place des accompagnements et des formations à l'utilisation d'Office 365.

Seul-e-s les personnes habilité-e-s appelé-e-s « observateurs » auront accès à ces données via la plateforme CIX.



6 / Information sur la mise à disposition d'un outil de suivi qualitatif de l'adoption d'Office 365 (2/2) :

Analyse de la CGT : La CGT réitère ses inquiétudes concernant l'utilisation d'Office 365 à Pôle Emploi. Le gouvernement lui-même, dans le cadre de la doctrine déployée dans l'ensemble du service public concernant le cloud, invite l'ensemble des ministères et de leurs établissements publics dont ils dépendent à ne pas utiliser Office 365.
En effet, les données hébergées chez Microsoft Europe sont assujetties au Cloud Act, loi américaine, qui autorise des agences de surveillance à accéder à toutes les données des client-e-s quel que soit le lieu d'hébergement dans le monde et sans en informer les utilisateur-trice-s.
La CGT s'étonne que Pôle Emploi persiste à déployer Office 365 qui pourrait menacer la sécurité des données voire des échanges au sein de Pôle Emploi.

Concernant CIX, la CGT s'interroge sur l'index de cotation.
Sur le site internet de l'entreprise française qui a développé cet outil on peut lire : « *En 2015 Kimind a lancé un programme de R&D sur la meilleure solution permettant l'accélération de l'adoption des usages digitaux et collaboratifs à grande échelle dans les entreprises, et devient ainsi éditeur de la 1ère solution de mesure de la performance de travail collaboratif des individus et des collectifs CIX™* ».
L'évaluation collective qui en découle deviendra donc individuelle sur le niveau d'acquisition des outils.

Pour la CGT, il s'agit donc d'un outil supplémentaire d'évaluation et de contrôle qui ne dit pas son nom et s'interroge sur son utilisation future dans l'évolution de carrière des agent-e-s.
La CGT alerte la direction sur les facteurs de risques psychosociaux qui seraient potentiellement engendrés par ce nouvel outil.

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

Juillet et août ont connu une hausse alors que le mois de septembre a enregistré une baisse qui n'a pas suffi à inverser la tendance sur le trimestre.
Les chiffres du mois d'octobre sont parvenus à la direction et confirment la poursuite de la baisse observée en septembre.

Approche par catégorie :
La catégorie A est en hausse sur le trimestre mais en baisse significative sur un an, la catégorie B est en hausse sur le trimestre et sur un an alors que la catégorie C est en baisse sur ces deux indicateurs.

Demandeurs d'emploi par catégorie — Données CVS-CJO

	Effectif			Évolution (en %) sur	
	3e trim. 2021	2e trim. 2022	3e trim. 2022	un trimestre *	un an **
Bretagne					
Inscrits tenus de rechercher un emploi, sans emploi (catégorie A)	135 100	117 720	**120 780**	+2,6	-10,6
Inscrits tenus de rechercher un emploi, en activité réduite courte (catégorie B)	38 240	37 460	**39 190**	+4,6	+2,5
Inscrits tenus de rechercher un emploi, en activité réduite longue (catégorie C)	87 000	85 890	**83 340**	-3,0	-4,2
Ensemble des inscrits tenus de rechercher un emploi (catégories A, B, C)	260 330	241 070	**243 300**	+0,9	-6,5
Inscrits non tenus de rechercher un emploi, sans emploi (catégorie D)	19 320	18 620	**18 600**	-0,1	-3,7
Inscrits non tenus de rechercher un emploi, en emploi (catégorie E)	19 060	18 870	**18 670**	-1,1	-2,0
Ensemble des inscrits (catégories A, B, C, D, E)	298 710	278 570	**280 570**	+0,7	-6,1
France métropolitaine (en milliers)					
Inscrits tenus de rechercher un emploi, sans emploi (catégorie A)	3 317,3	2 944,7	**2 946,1**	0,0	-11,2
Inscrits tenus de rechercher un emploi, en activité réduite courte (catégorie B)	734,4	711,3	**750,6**	+5,5	+2,2
Inscrits tenus de rechercher un emploi, en activité réduite longue (catégorie C)	1 507,5	1 496,2	**1 456,3**	-2,7	-3,4
Ensemble des inscrits tenus de rechercher un emploi (catégories A, B, C)	5 559,2	5 152,1	**5 153,0**	0,0	-7,3
Inscrits non tenus de rechercher un emploi, sans emploi (catégorie D)	378,3	349,0	**362,0**	+3,7	-4,3
Inscrits non tenus de rechercher un emploi, en emploi (catégorie E)	356,9	367,3	**368,0**	+0,2	+3,1
Ensemble des inscrits (catégories A, B, C, D, E)	6 294,5	5 868,4	**5 883,0**	+0,2	-6,5

* variation par rapport au trimestre précédent, en %.
** variation par rapport au même trimestre de l'année précédente, en %.
Source : Pôle emploi-Dares, STMT, traitements Dares.

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

Approche par département :

Aucun département ne se détache en particulier par rapport aux autres : la tendance est identique à celle de la région avec une hausse sur le trimestre et une baisse sur la dernière année pour la catégorie A :

Demandeurs d'emploi en catégorie A — Données CVS-CJO

	Effectif			Évolution (en %) sur	
	3e trim. 2021	2e trim. 2022	3e trim. 2022	un trimestre *	un an **
Bretagne	**135 100**	**117 720**	**120 780**	**+2,6**	**-10,6**
Côtes-d'Armor	25 310	21 790	**22 270**	+2,2	-12,0
Finistère	38 040	33 080	**33 750**	+2,0	-11,3
Ille-et-Vilaine	41 080	36 580	**37 980**	+3,8	-7,5
Morbihan	30 670	26 260	**26 780**	+2,0	-12,7
France métropolitaine (en milliers)	**3 317,3**	**2 944,7**	**2 946,1**	**0,0**	**-11,2**

* variation par rapport au trimestre précédent, en %.
** variation par rapport au même trimestre de l'année précédente, en %.
Source : Pôle emploi-Dares, STMT, traitements Dares.

Concernant les catégories A, B et C, la tendance est également identique à la région :

Demandeurs d'emploi en catégories A, B, C — Données CVS-CJO

	Effectif			Évolution (en %) sur	
	3e trim. 2021	2e trim. 2022	3e trim. 2022	un trimestre *	un an **
Bretagne	**260 330**	**241 070**	**243 300**	**+0,9**	**-6,5**
Côtes-d'Armor	47 070	43 550	**43 990**	+1,0	-6,5
Finistère	71 140	66 230	**66 490**	+0,4	-6,5
Ille-et-Vilaine	83 540	77 810	**79 080**	+1,6	-5,3
Morbihan	58 580	53 480	**53 740**	+0,5	-8,3
France métropolitaine (en milliers)	**5 559,2**	**5 152,1**	**5 153,0**	**0,0**	**-7,3**

* variation par rapport au trimestre précédent, en %.
** variation par rapport au même trimestre de l'année précédente, en %.
Source : Pôle emploi-Dares, STMT, traitements Dares.

Approche par âge :

L'augmentation trimestrielle est observée pour toutes les classes d'âge ; cependant les moins de 25 ans et les 25-49 ans ont enregistré une plus forte augmentation (respectivement + 3,4 % et 3,3 %) sur cette période alors que les + de 50 ans n'enregistre que + 0,8 %.

Approche par genre :

La hausse est plus importante chez les hommes (+ 1,7 % contre + 0,3 % pour les femmes) sur le trimestre ; cependant sur l'année, les chiffres sont presque identiques avec une baisse de - 6,7 % pour les hommes et – 6,4 % pour les femmes.

Approche par durée d'inscription :

La demande d'emploi de plus d'un an reste stable (- 0,7 %) sur le trimestre mais diminue de 2 % par rapport à l'année dernière.

Approche par motifs d'entrées et de sorties :

Le motif d'entrée le plus fréquent reste la fin de contrat quant aux motifs de sortie, la reprise d'emploi et l'absence d'actualisation sont majoritaires.

Entrées en catégories A, B, C par motif — Données CVS-CJO

	Nombre moyen d'entrées 3e trim. 2022	Répartition des motifs (en %)	Evolution trimestrielle * (en %)	Evolution annuelle ** (en %)
Bretagne				
Fin de contrat	5 330	22,0	-3,6	+8,6
Fin de mission d'intérim	1 920	7,9	+11,0	+24,7
Démission	1 420	5,9	-0,7	+17,4
Rupture conventionnelle	1 730	7,1	-1,1	+3,0
Licenciement économique	220	0,9	-15,4	-29,0
Autre licenciement	1 660	6,8	-3,5	+7,1
Première entrée sur le marché du travail (1)	1 090	4,5	0,0	-14,8
Retour d'inactivité (2)	4 440	18,3	-0,2	-1,3
Réinscription rapide (3)	3 290	13,6	-1,5	-12,0
Autres motifs (4)	1 420	5,9	+3,6	+5,2
Motif indéterminé	1 740	7,2	+3,0	-5,4
Entrées en catégories A, B, C	**24 250**	**100,0**	**-0,5**	**+1,5**

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

Sorties de catégories A, B, C par motif — Données CVS-CJO

	Nombre moyen de sorties 3e trim. 2022	Répartition des motifs (en %)	Evolution trimestrielle * (en %)	Evolution annuelle ** (en %)
Bretagne				
Reprise d'emploi déclarée (1)	3 920	16,4	+0,5	-29,5
Entrée en stage ou en formation	3 630	15,1	+8,4	-4,2
Arrêt de recherche (maternité, maladie, retraite, ...)	2 430	10,1	-5,4	-4,7
Dont maladie	*1 460*	*6,1*	*-6,4*	*0,0*
Cessation d'inscription pour défaut d'actualisation	10 730	44,8	-11,1	+1,9
Radiation administrative	1 700	7,1	-12,4	+4,9
Autres cas (2)	1 560	6,5	+2,6	-4,3
Sorties de catégories A, B, C	**23 970**	**100,0**	**-5,4**	**-6,6**

La prochaine publication des chiffres pour le 4ème trimestre 2022 (octobre, novembre et décembre) aura lieu le 27 janvier 2023.

La direction se veut rassurante pour la fin de l'année au regard de la baisse de la demande d'emploi des deux derniers mois et du nombre d'offres d'emploi en ligne (62 000 OE). Elle espère cependant que la crise énergétique (carburants, électricité et gaz) ne viendra pas perturber les intentions d'embauches des employeurs dans les prochains mois.

Le taux de chômage breton sur le 3ème trimestre ne sera connu que le 30 décembre prochain.

Analyse de la CGT : Malgré le discours du plein emploi du gouvernement, le nombre d'inscrit-e-s à Pôle Emploi ne diminue quasiment plus au niveau national et les salarié-e-s en contrats précaires sont toujours plus nombreux-euses.

Cela n'empêche pas le gouvernement de persister : il faudrait réduire, à nouveau, les droits à l'indemnisation des privé-e-s d'emploi pour atteindre ce fameux plein emploi.

Les mesures de casse du Code de travail, ajoutées à celles de baisse des droits des chômeur-euse-s, ont des effets catastrophiques :

- les inscriptions à Pôle emploi à la suite de contrats de moins de 20h ont augmenté de 12% sur un trimestre ;
- les inscriptions à la suite de contrats d'intérim se sont accrues de plus de 22% sur un an !
- les radiations administratives ont, dans le même temps, progressé de 9,6% ;
- la part de demandeur-euse-s d'emploi indemnisé-e-s a diminué de 18,7% sur un an, France entière.

La DARES estime que, pour le deuxième trimestre 2022, seules 45,5 % des personnes inscrites à Pôle emploi sont indemnisées. Cette donnée, ajoutée au récent rapport sur le non-recours aux droits (selon lequel jusqu'à 800 000 potentiel-le-s allocataires ne réclament pas leurs allocations) ainsi qu'aux projets du gouvernement pour le régime d'assurance chômage, ne laissent aucun doute quant à la volonté du gouvernement de précariser les travailleur-euse-s privé-e-s d'emploi et les salarié-e-s dans leur ensemble.

Face à de tels chiffres du chômage, la CGT Pôle Emploi Bretagne réaffirme son opposition au projet de loi visant soi-disant le plein emploi ainsi qu'aux projets de décrets du gouvernement sur l'assurance chômage. Ces mesures vont contraindre les demandeur-euse-s d'emploi à accepter les postes vacants à des conditions souvent déplorables.

En cette période d'inflation, toutes ces mesures font craindre une paupérisation générale des salarié-e-s privé-e-s d'emploi ou non.
La CGT rappelle son attachement à un système de protection sociale pour tou-te-s !

8 / Information sur l'Accord portant sur le processus de positionnement conformément à l'article 14 de l'accord de classification du 22 novembre 2017 (1/2) :

Pour rappel l'article 14 de l'accord « classification » des agent-e-s de droit privé stipule :

> **Article 14 : Entretien individuel de positionnement**
>
> Le positionnement de l'agent est explicité lors d'un entretien individuel.
>
> Étant donné que le rattachement au référentiel des métiers n'est pas réalisé à ce stade, l'opération de rattachement des agents au référentiel des métiers est mise en œuvre à cette occasion. Cette opération mobilise la ligne managériale, qui la met en œuvre, et la fonction Ressources humaines, qui apporte un appui et garantit le respect et l'homogénéité du processus.
>
> Pôle emploi réaffirme son attachement au principe de non-discrimination et rappelle que l'identification de l'emploi de l'agent s'effectue à l'exclusion de toute considération liée à sa personne (genre, origine, handicap,…).
>
> Pour les agents exerçant une responsabilité syndicale (à titre de mandatë et/ou d'élu), à plus de 50% de leur temps de travail, l'identification à l'emploi s'effectue, dans le cadre d'un entretien, au choix de l'agent et/ou de son responsable hiérarchique, avec son n+1 ou avec un responsable du service RH de l'établissement ou selon les cas de la DRH-RS. De plus, les agents exerçant une responsabilité syndicale ou de représentation du personnel (au titre d'un mandat/ou d'élu) à 100% de leur temps de travail, sont positionnés à titre temporaire, sur un emploi de la grille de classification, selon les règles du présent accord. Les parties actent que ces positionnements seront examinés à l'issue des négociations, engagées au premier trimestre 2018, sur le renouveau du dialogue social.

Les négociations prévues au 1er trimestre 2018, n'ont pu avoir lieu à cette période et se sont déroulées cet été. Dans ce cadre, la négociation d'un accord de méthode a été préalable à l'ouverture de la négociation du futur accord. Suite à 2 réunions de négociation (08/06 et 29/06), l'accord de méthode a été soumis à signature en juillet dernier, que la CGT n'a pas signé.

A la suite, l'accord portant sur le processus de positionnement conforme à l'article 14 de la classification des agent-e-s de droit privé a été négocié et a été signé par la CFE-CGC, le SNU et le SNAP et fait maintenant l'objet d'un processus d'information dans l'instance CSE de chaque région.

L'objectif de cet accord est d'identifier les agent-e-s de droit privé concerné-e-s par l'article 14 à savoir celles-ceux ayant exercé un mandat syndical ou une représentation du personnel à 100 % de leur temps de travail à la date d'effet de l'accord classification c'est-à-dire le 1er juillet 2018 avec ou sans notification individuelle de positionnement.

L'accord prévoit 3 moyens d'identification des agent-e-s :

- l'agent-e se signale auprès du service RH avant le 30 novembre 2022 minuit.
- Les organisations syndicales peuvent porter à la connaissance du service RH le nom des agent-e-s concerné-e-s
- La direction des Ressources Humaines peut procéder à une identification des agent-e-s : dans ce cas, un courriel est envoyé à l'agent-e avant le 9 décembre 2022 en vue de l'informer de la procédure visée par l'accord.

La direction indique que 5 agent-e-s ont été identifié-e-s en région Bretagne. Ceux-celles-ci seront convoqué-e-s à un entretien au cours duquel sera abordé : leur situation et leur positionnement définitif dans la classification: rattachement par rapport à la fiche métier du référentiel des métiers et transposition dans la grille de classification (échelon, indice).

Notification individuelle :
A la suite de cet entretien, l'agent-e reçoit une notification individuelle dans les 15 jours calendaires après l'entretien de positionnement et au plus tard le 1er mars 2023.

Recours :
L'agent-e peut exercer un recours auprès de la CNPC (selon les modalités de l'article 39 de la CCN) dans les 30 jours calendaires suivant la réception de la notification.
La demande de recours sera étudiée dans le cadre d'une réunion extraordinaire de la CNPC.

8 / Information sur l'Accord portant sur le processus de positionnement conformément à l'article 14 de l'accord de classification du 22 novembre 2017 (2/2) :

Analyse de la CGT : Pour la CGT, les élu-e-s et mandaté-e-s ne doivent pas être moins bien traité-e-s que l'ensemble des agent-e-s du fait de leur engagement syndical. De même il-elle-s ne doivent pas être privilégié-e-s du fait de leur mandat syndical !

La CGT a posé plusieurs revendications lors des négociations : garantir la non-discrimination des élu-e-s et mandaté-e-s, garantir leur évolution salariale, et préserver leurs qualifications sans discrimination. Dans ce cadre, elle a notamment demandé d'avoir des bilans chiffrés et un tableau comparatif de ces bilans en s'appuyant sur la méthode CLERC : refus de la direction.

La CGT Pôle Emploi Bretagne dénonce le traitement infligé aux délégué-e-s syndicaux-cales et représentant-e-s du personnel qui sont discriminé-e-s dans leur évolution salariale pendant l'exercice de leurs mandats au service de tou-te-s les collègues. Elle exige au minimum l'application des accords existants (droit privé et droit public).

La CGT Pôle Emploi n'a pas signé « l'accord portant sur le processus de positionnement conformément à l'article 14 de l'accord de classification du 22 novembre 2017 » car il n'apporte aucune nouvelle garantie pour les élu-e-s et mandaté-e-s.

9 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 12 octobre 2022 (1/10) :

- **Fiches de signalement** :

De janvier à septembre le nombre de FDS est 1450 soit une augmentation de 166 % par rapport à la même période 2021 (janvier à septembre).

Cette augmentation est essentiellement due à la situation sanitaire puisque 1007 FSD sont des fiches Covid (contre 78 en 2021).

443 fiches concernent des situations hors Covid :

- Incivilités / agression : 96 FDS
  - ✓ 10 courriers de restriction : 3 niveau 1 / 3 niveau 2 / 4 niveau 3
  - ✓ 8 dépôts de plainte
- EDIS DE : 100 FDS (contre 80 en 2021) soit une augmentation de 25%. Les élu-e-s s'interrogent sur l'impact des EDIS DE auprès des agent-e-s. La direction indique suivre la procédure liée à ces situations.
- DAT (déclaration accident du travail) : 55 soit une augmentation de 25% par rapport à 2021.
- Incidents : 8 FDS contre 17 en 2021.
- RPS : 134 FDS contre 95 en 2021. Une douzaine concerne le pack de remobilisation : les agent-e-s témoignent de situations de grande précarité des usager-ère-s rencontré-e-s => les élu-e-s s'interrogent sur les besoins de prestations spécifiques pour accompagner ce type de public sur le même modèle de ce existait auparavant : ASI, médecin de main d'œuvre, Mobilisation vers l'emploi…).

Analyse de la CGT : le nombre de fiches de signalements est en constante augmentation sur de nombreux items. Cependant la direction ne change pas de cap dans la prévention des risques et aucune mesure préventive supplémentaire n'est prévue…
La CGT rappelle (une fois de plus !) à la direction ses obligations en matière de prévention.

9 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 12 octobre 2022 (2/10) :

- **DAT (Déclaration Accident du Travail) :**

Le nombre de déclarations d'accident du travail au 3ème trimestre 2022 reste stable par rapport au 3ème trimestre 2021.
Cependant la comparaison sur le 1er semestre de 3 années hors Covid, montre une hétérogénéité dans les chiffres :

- 2019 : 62 DAT
- 2021 : 33 DAT
- 2022 : 43 DAT

Le nombre d'accidents de trajet est en légère augmentation et peut être relié au retour du travail en présentiel post-covid.
Les élu-e-s de la CSSCT demandent qu'un rappel soit fait auprès des ELD concernant le circuit des déclarations d'accident du travail spécifique à chaque statut.

Analyse de la CGT : Les membres de la CSSCT ainsi que les élu-e-s CSE émettent régulièrement des préconisations, suite à leurs analyses concernant notamment les DAT, qui sont ignorées par la direction. Par ailleurs, de nombreuses études démontrent que les accidents de trajet sont souvent liés au stress au travail et aux RPS. En effet, selon le site AMELI le risque routier est un risque majeur puisque 1ère cause de décès lié au travail ! Pour la CGT, il est urgent que la direction prenne les mesures de prévention qui s'imposent !

9 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 12 octobre 2022 (3/10) :

- **Maladie professionnelles** :

Les élu-e-s demandent la transmission des données concernant le nombre de reconnaissance maladies professionnelles en Bretagne puisque ces chiffres ne leur ont pas été transmis.

Analyse de la CGT : les principales maladies professionnelles à Pôle Emploi ont pour origine les TMS (Troubles Musculo Squelettiques) et les nuisances psychosociales et organisationnelles. La CGT s'interroge sur l'absence de chiffres transmis par la direction sur un sujet aussi important. Pour la CGT, la direction doit prendre des mesures non seulement pour prévenir le risque mais surtout pour empêcher que ce risque ne survienne… La CGT invite les agent-e-s concerné-e-s par ces problématiques santé à monter un dossier de reconnaissance de maladie professionnelle soit auprès de la CPAM pour les agent-e-s de droit privé soit auprès de la DG pour les agent-e-s de droit public. N'hésitez-pas à contacter vos élu-e-s CGT !

9 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 12 octobre 2022 (4/10) :

- **Violences internes :**

La direction a présenté aux élu-e-s de la CSSCT un projet de nouveau support d'information à l'attention des agent-e-s.
Les élu-e-s alertent la direction sur la future présentation de cet outil aux agent-e-s et sur la crante de ces dernier-ère-s à l'utiliser.
La direction rejoint les élu-e-s sur la nécessité de sensibiliser les agent-e-s sur son utilité y compris dès l'embauche.

Analyse de la CGT : De nombreux-euses agent-e-s vivent des violences internes (difficultés relationnelles entre agent-e-s et/ou avec l'ELD) mais ne font pas la démarche de saisir une fiche de signalement spécifique violences internes. Pour la CGT, les violences internes sont un risque professionnel sous-évalué par la direction qui se cantonne au minimum légal en matière de prévention.

9 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 12 octobre 2022 (5/10) :

- **DUERP** :

Les échanges en CSSCT ont concerné notamment les principales évolutions du document, des risques professionnels identifiés ou non et leur cotation, sur la participation des agent-e-s à la réalisation du DUERP de leur site.
La direction a indiqué que la classification des risques en région est une déclinaison de l'outil de la DG : il n'y a donc pas de changement majeur sur l'évaluation des risques à l'exception des risques liés au COVID.
Concernant la cotation des risques RPS liés au Covid, une cotation a été mise en place par la DG afin de prendre en compte les 2 champs du risque : RPS et biologique.

Dans le cadre de l'évolution du DUERP, la direction indique que les ESA deviendront un moyen de maîtrise des risques RPS. Cela implique que les ESA seront cadrés, normés et homogénéiser (notamment au niveau du rythme : 5 fois par an).

Analyse de la CGT : la CGT rappelle que l'ESA (pour le moment) n'a aucun cadre légal à Pôle Emploi et n'est pas obligatoire. La CGT alerte, une fois de plus, la direction sur certaines pratiques managériales au cours de ces ESA : objectifs individuels fixés, entretien managériaux de recadrage qui n'ont rien de « bienveillant », propos discriminatoires, subjectivité, etc.

9 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 12 octobre 2022 (6/10) :

- **Retour sur les travaux du groupe de travail « charge de travail »** :

Pour rappel, ce groupe de travail a été mis en place début 2022, suite au suivi du questionnaire BIPE dans lequel une dégradation de l'item lié à la charge du travail a été enregistré. Le score a glissé d'important à trop important.
La direction a souhaité mettre en place un groupe de travail régional représentatif de l'ensemble des filières et métiers en réseau et en fonction support).
L'ARACT (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) a choisi de travailler sous l'angle : charge prescrite / charge réelle / charge vécue.
Certains critères ont également été pris en compte dans l'analyse comme la formation, la circulation de l'information, comment trouver l'information, la fatigue visuelle, les comportements addictifs, la sécurité des accueils, etc.

Les élu-e-s CSSCT préconisent l'utilisation d'outils validés pour objectiver l'intensité du travail et qui permettent de mesurer de manière structurée la tension au travail, combinaison entre une faible latitude décisionnelle et une forte demande psychologique.
Latitude décisionnelle : c'est-à-dire la possibilité pour le-la salarié-e d'utiliser ses compétences et d'en développer de nouvelles tout en ayant la faculté de choisir sa façon de travailler et de participer aux décisions qui s'y rattachent.
Demande psychologique : c'est-à-dire la charge psychologique associée à l'exécution des tâches, à la quantité et à la complexité de celles-ci, aux tâches imprévues, aux contraintes de temps, aux interruptions et aux demandes contradictoires.

Par ailleurs, les élu-e-s alertent la direction sur l'utilisation des ESA pour réguler la charge de travail. En effet cet entretien génère une charge de travail supplémentaire pour les ELD et un risque RPS supplémentaire pour les agent-e-s qui le ressentent souvent comme une pression supplémentaire pour fixer et vérifier l'atteinte d'objectifs individuels.
Les élue-e-s CSSCT rappellent que d'autres mesures sont déjà préconisées par les élus des instances ou sont prévus dans l'accord QVT.

9 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 12 octobre 2022 (7/10) :

Analyse de la CGT : malgré les nombreuses alertes des élu-e-s, la charge prescrite comme la charge réelle ne cessent d'augmenter (millefeuilles de plans d'action, nouveaux projets, etc.). Cela se traduit par une augmentation de la durée du travail : de plus en plus d'agent-e-s avouent continuer de travailler après avoir badgé pour absorber le retard dans le traitement des dossiers (indemnisation, formation, aides et mesures, saisie d'entretien, suivi de dossiers transverses, etc.).
Pour la CGT, seule l'embauche massive d'agent-e-s en CDI permettra de faire diminuer la charge de travail.

9 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 12 octobre 2022 (8/10) :

- **Point de suivi Saint-Brieuc Sud** :

Pour rappel plusieurs élu-e-s de la CSSCT ont rencontré les agent-e-s du site de Saint-Brieuc Sud suite à leur interpellation concernant leurs conditions de travail. Des préconisations ont été faites par les élu-e-s auprès de la direction dans le but d'améliorer les choses rapidement. Après la mise en place d'actions correctives, les élu-e-s se sont de nouveau déplacé-e-s sur le site pour en vérifier les effets sur la santé des agent-e-s et leurs conditions de travail.
Même si l'ELD a constaté une amélioration de la situation, les risques liés au manque d'effectifs perdurent.
La direction affirme s'être rendue sur place début octobre. L'ELD du site de Saint-Brieuc qui a été fortement renouvelée, est en cours de stabilisation et exprime un ressenti d'évolution positive.
La direction reste en alerte sur le suivi de la situation de cette agence en lien avec la DT.

Analyse de la CGT : à suivre …

9 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 12 octobre 2022 (9/10) :

- **Actions de prévention prévues au niveau immobilier concernant les économies d'énergie, les fortes chaleurs, et leurs répercussions au niveau des conditions de travail des agent-e-s**.

Ce point est à la demande des élu-e-s de la CSSCT afin d'obtenir des réponses de la direction concernant :

- La récurrence sur certains sites des problématiques de températures (climatisation et/ou chauffage
- Etat des lieux des chauffages d'appoint sur les sites
- Les outils de mesure de températures sur les sites
- Les mesures en cas de coupures et/ou de panne d'électricité (télétravail ?)

La direction n'ayant pas tous les éléments de réponse à apporter aux différentes questions portées par les élu-e-s indique être en attente d'une circulaire ministérielle précisant un certain nombre d'éléments pour les établissements publics.
Elle précise cependant que l'accord télétravail prévoit que dans des situations particulières le télétravail est possible.

Analyse de la CGT : les problématiques de températures sont récurrentes sur de nombreux sites. Malgré de nombreuses alertes lors des réunions de représentant-e-s de proximité et/ou de la CSSCT et/ou du CSE, les fiches de signalements perdurent et les agent-e-s concerné-e-s ne voient rien venir ! Concernant le télétravail en cas de situations particulières, la réponse de la direction laisse à penser que seul-e-s les agent-e-s ayant fait une demande de télétravail dans le cadre de l'accord télétravail pourront en bénéficier …. Et les autres ???

9 / Retour sur les travaux de la CSSCT suite à la commission du 12 octobre 2022 (10/10) :

- **Inspections RP** :

Les comptes rendus d'inspection font état de certaines difficultés récurrentes:

- Manque d'échanges entre pairs
- Problématiques GDD (réforme assurance chômage, CRI, etc.)
- Portefeuilles spécifiques
- Taille des PTF non adaptée à la quotité de temps de travail
- Etc.

Analyse de la CGT : les années se suivent et le nom des instances changent mais les problématiques perdurent ! Malgré les alertes des élu-e-s et les rappels de la direction vers les ELD, ce sont toujours les agent-e-s et les usager-ère-s qui continuent de subir !

10 a/ actualisation du calendrier des inspections RP du 4ème trimestre 2022 (1/2) :

Le calendrier actualisé est présenté par le secrétaire de la CSSCT.
Une seule date a été modifiée et concerne l'inspection sur le site de Redon par une RP du SNU.

	Territoire	Agence visitée et dates	Représentant-e de proximité
22	Mer et Vallées	**LANNION :** 22 novembre **GUINGAMP** : 6 décembre	**CGT :** Elise BUGEAUD
		DINAN : 3 octobre après-midi, 11 et 12 octobre	SNU : Aline MILITZER
	Baie d'Armor	**SAINT-BRIEUC SUD** : 27 et 28 septembre **SAINT-BRIEUC OUEST** : 11 et 12 octobre	SNU : Salim BENALIA
		SAINT-BRIEUC SUD : 10 octobre **DT 22 et CRE** : 19 octobre **SAINT-BRIEUC OUEST** : 7 novembre	CFDT : Nicolas RONDEAU
29	Cornouailles	**QUIMPER Nord** : 5 et 9 septembre	**CGT** : Anne QUEMENEUR
		QUIMPER SUD : 2 septembre	CFDT : Benoît TALLEC
		QUIMPERLE : 22 et 23 Novembre **DOUARNENEZ** : 5 et 9 Décembre	SNU : Emmanuel BIHAN-POUDEC
	Terre et Iroise	**BREST Marine** : 3, 8 et 9 novembre **DT 29** : 10 novembre **MORLAIX** : report à janvier 2023	SNU : Claudie CALVEZ
		BREST EUROPE : 3 novembre matin, 8, 9 novembre, et 17 novembre matin	SNU : Anne TEIFRETO
35	Haute Bretagne	Pas de dates programmées	**CGT : Marie-Line ROLLO**
		COMBOURG : 3 et 4 octobre **SAINT-MALO** : 17 et 19 octobre **REDON** : **12 décembre**	SNU : Véronique GATTONI
	Rennes Communauté	**RENNES CENTRE** : 18 Octobre **RENNES EST** : 08 Novembre **RENNES NORD** : 15 Novembre **RENNES OUEST** : 22 Novembre **RENNES SUD** : 29 Novembre	**CGT** : **Marie-Paule TUAUX**
		Pas de dates programmées	CFDT : Anne-Claire PATTE
		RENNES SUD : 22 et 23 novembre	SNU : Roselyne DOREAU
56	Littoral Ouest	**LORIENT MARINE** : 14 novembre **LORIENT VILLE** : 15 novembre **LANESTER** : 5 décembre	**CGT : Martial LE BOULH**
		LANESTER : 10 et 11 octobre	SNU : Pascale CATTANEO
		LORIENT VILLE : 13 Septembre **LORIENT MARINE :** 11 Octobre **AURAY :** 8 Novembre	CFDT : Laurence PAUL
		Pas de dates programmées	CFDT : Loïc BARRE
	Terres et Mers	**VANNES OUEST** : 8 et 9 septembre **PONTIVY** : 13 et 14 octobre **CRE et DT 56** : 8 novembre	SNU : Christophe RIBEIRO
35	Direction Régionale	Pas de dates programmées	CFE-CGC : Nicolas MAXIME
35	DPSR	15 et 17 novembre	CFE-CGC : Gaëlle BOMO

10 a/ actualisation du calendrier des inspections RP du 4ème trimestre 2022 (2/2) :

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

Le nouveau calendrier est adopté à l'unanimité.

10 b/ Vote du calendrier des inspections RP du 1er trimestre 2023 (1/2) :

	Territoire	Agence visitée et dates	Représentant-e de proximité
22	Mer et Vallées	Pas de dates programmées	**CGT :** Elise BUGEAUD
		GUINGAMP : 7, 14 et 15 mars	SNU : Aline MILITZER
	Baie d'Armor	**LAMBALLE** : 28 février et 1 er mars	SNU : Salim BENALIA
		LAMBALLE : 7 février **SAINT-BRIEUC SUD** : 20 février	CFDT : Nicolas RONDEAU
29	Cornouailles	Pas de dates programmées	**CGT** : Anne QUEMENEUR
		PONT L'ABBE : 10 mars	CFDT : Benoît TALLEC
		QUIMPER SUD : 16 et 18 janvier **CONCARNEAU** : 6 et 8 mars **PONT L'ABBE** : 20 et 22 mars	SNU : Emmanuel BIHAN-POUDEC
	Terre et Iroise	**MORLAIX** : 10 et 11 janvier **BREST Marine** : 21 et 22 mars	SNU : Claudie CALVEZ
		CARHAIX : 26 janvier matin, 7, 8 février et 9 février matin	SNU : Anne TEIFRETO
35	Haute Bretagne	Pas de dates programmées	**CGT : Marie-Line ROLLO**
		VITRE : 9 et 10 janvier	SNU : Véronique GATTONI
	Rennes Communauté	**RENNES Centre :** 10 janvier **RENNES Est :** 17 janvier **RENNES Nord :** 24 janvier **RENNES Sud :** 31 janvier **RENNES Ouest :** 21 février	**CGT** : **Marie-Paule TUAUX**
		Pas de dates programmées	CFDT : Anne-Claire PATTE
		Pas de programmées	SNU : Roselyne DOREAU
56	Littoral Ouest	Pas de dates programmées	**CGT : Martial LE BOULH**
		Pas de dates programmées	SNU : Pascale CATTANEO
		LORIENT Ville : 7 février **AURAY :** 21 mars	CFDT : Laurence PAUL
		Pas de dates programmées	CFDT : Loïc BARRE
	Terres et Mers	**VANNES Ouest :** 19 et 20 janvier **VANNES Est** : 9 et 10 février **PONTIVY** : 9 et 10 mars **PLOERMEL** : 30 et 31 mars	SNU : Christophe RIBEIRO
35	Direction Régionale	Pas de dates programmées	CFE-CGC : Nicolas MAXIME
35	DPSR	Pas de dates programmées	CFE-CGC : Gaëlle BOMO

10 a/ actualisation du calendrier des inspections RP du 4ème trimestre 2022 (2/2) :

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

Le calendrier du 1er trimestre 2023 est adopté à l'unanimité.

10 c / Résolutions ASC (1/2) :

1ère résolution :

RESOLUTIONS CONCERNANT LA PROBLEMATIQUE DE LA BILLETERIE EMILE'S (2021)
CSE Pole Emploi Bretagne Novembre 2022

RESOLUTION 1 :

Par une délibération intervenue le 5 janvier 2021, le CSE de Pôle Emploi Bretagne a décidé de confier les prestations billetterie à la plateforme de service Emile's proposée par le prestataire du logiciel, la société ACL. Les personnes éligibles pouvaient recevoir un crédit billetterie à utiliser sur la plateforme et/ou utiliser leur dotation agent pour effectuer des achats sur cette plateforme.

Ainsi, à compter du 28 avril 2021, le prestataire ACL a ouvert la plateforme d'achat Emile's à l'ensemble des agent-e-s concerné-e-s. Très rapidement, il est apparu que les agent-e-s pouvaient effectuer des achats de billetterie sans avoir à les régler directement sur la plateforme mais en ayant un débit sur leur compte dotation du CSE. Cela a entraîné un risque URSSAF pour le CSE ainsi que des différences de traitement entre agent-e-s pour le CSE.

De ce fait, le CSE souhaite négocier un geste commercial dans le cadre de reconduction du contrat sur l'année 2023 et mandate le bureau du CSE pour ce faire.

Résultats des votes :
POUR : 14 voix CFDT / CFE-CGC / FO / SNU
*CONTRE : 4 voix (**CGT**)*
Abstention : 0 voix
NPPV : 0 voix

La résolution est adoptée à la majorité des voix.

Explication de vote de la CGT : Même si la résolution porte sur la négociation d'un geste commercial avec le prestataire, la CGT a toujours été contre le partenariat avec des prestataires à but mercantile tels qu'ACL.
Par ailleurs, pour la CGT, il s'agit d'une erreur du prestataire qui a mis en ligne des prestations auxquelles les agent-e-s n'auraient jamais dû avoir accès ; par conséquent la CGT demande que les sommes soient remboursées par ACL.

10 c / Résolutions ASC (2/2) :

2ème résolution :

RESOLUTIONS CONCERNANT LA PROBLEMATIQUE DE LA BILLETERIE EMILE'S (2021)
CSE Pole Emploi Bretagne Novembre 2022

Par une délibération intervenue le 5 janvier 2021, le CSE de Pôle Emploi Bretagne a décidé de confier les prestations billetterie à la plateforme de service Emile's proposée par le prestataire du logiciel, la société ACL. Les personnes éligibles pouvaient recevoir un crédit billetterie à utiliser sur la plateforme et/ou utiliser leur dotation agent pour effectuer des achats sur cette plateforme.

Ainsi, à compter du 28 avril 2021, le prestataire ACL a ouvert la plateforme d'achat Emile's à l'ensemble des agent-e-s concerné-e-s. Très rapidement, il est apparu que les agent-e-s pouvaient effectuer des achats de billetterie sans avoir à les régler directement sur la plateforme mais en ayant un débit sur leur compte dotation du CSE. Cela a entraîné un risque URSSAF pour le CSE ainsi que des différences de traitement entre agent-e-s pour le CSE.

Certain-e-s agent-e-s ont pu utiliser leur dotation pour acquérir des biens et des services en contradiction avec les règles URSSAF et avec celles définies par le CSE.

Cette situation a créé une différence de traitement entre les salarié-e-s.

Lors de la réunion du 16 décembre 2021, le CSE, dans une tentative de résolution amiable de la situation, a demandé aux agent-e-s concerné-e-s de rembourser les sommes indûment perçues.

Certain-e-s agent-e-s n'ont pas répondu à la proposition faite par le CSE. Il sera donc procéder à une compensation sur la dotation à valoir sur 2023 qui sera réduite, uniquement pour les agent-e-s encore concerné-e-s, à hauteur du solde débiteur 2021.

Résultats des votes :
***POUR** : 12 voix (CFDT / CFE-CGC / SNU)*
*CONTRE : 4 voix (**CGT**)*
Abstention : 2 voix (FO)
NPPV : 0 voix

La résolution est adoptée à la majorité des voix.

Explication de vote de la CGT : La CGT demande que le prestataire s'acquitte des sommes puisque l'erreur lui incombe.

10 d / Autres résolutions (1/) :

CSE Bretagne Pôle emploi Bretagne
Séance du 24/11/2022
Résolution concernant l'expertise Risque Grave
votée le 07 octobre 2022

Le CSE a été assigné par Pôle Emploi devant le Tribunal Judiciaire de Rennes afin que sa décision de recourir à une expertise en raison du risque grave constaté dans l'établissement soit annulée.

L'audience a été fixée au 30 novembre.

Les membres du CSE désignés dans la délibération du 7/10 pour représenter le CSE en cas de contentieux se sont rapprochés du cabinet LBBa afin qu'il assure la défense du CSE dans ce cadre.

Le cabinet LBBa a donné son accord pour assurer cette défense et a transmis sa lettre de mission qui précise notamment le budget de ses honoraires.
Ces derniers seront calculés en fonction du temps consacré à sa mission, sur la base du taux journalier hors taxe de mille-sept-cent-soixante (1.760) euros.

Selon une première estimation, compte tenu de la complexité de l'affaire, du nombre de pièces versées aux débats et de la nécessité d'examiner des nouvelles conclusions de Pôle Emploi, ses honoraires devraient se situer entre cinq-mille-deux-cent-quatre-vingt (5.280) et six-mille-cent-soixante (6.160) euros hors taxes, représentant entre 3 et 3,5 jours au taux journalier de 1760 euros hors taxes.

Le CSE donne son accord pour ces honoraires et l'engagement du budget correspondant sur son budget de fonctionnement.

La résolution est soumise au vote.

Résultats des votes :
POUR *: 11 voix (**CGT** / FO / SNU)*
CONTRE : 4 voix (CFDT)
Abstention : 0 voix
NNPV : 3 voix (CFE-CGC)

La résolution est adoptée à la majorité des voix exprimée.

10 d / Autres résolutions (2/2) :

CSE ordinaire de Pôle emploi Bretagne – 24 novembre 2022

RÉSOLUTION CGT, FO, SNU

Le CSE a désigné le cabinet d'avocats LBBA pour la mise en œuvre des actions judiciaires prévues par la résolution du 16 décembre 2021.

Il a mandaté Mesdames CID Patricia et RUBLON Chantal et Monsieur Sylvain NICOLAS afin de contractualiser avec le cabinet d'avocat LBBA les conditions de ces interventions pour assister le CSE dans le cadre de ces différentes actions.

Afin de permettre la poursuite de ces actions judiciaires, une nouvelle enveloppe de 5500 €, est dégagée sur le budget de fonctionnement du CSE.

Résultats des votes :
***POUR** : 11 voix (**CGT** / FO / SNU)*
CONTRE : 7 voix (CFDT / CFE-CGC)
Abstention : 0 voix
NPPV : 0 voix

La résolution est adoptée à la majorité des voix exprimée.

10 e / Dossier secours (1/2) :

- **1er dossier :**

Il concerne un-e agent-e qui demande le report de sa dotation 2021 sur 2022. Le délai accordé à ce type de demande est dépassé, cependant au regard de la situation de l'agent-e sa demande est présentée pour être soumise au vote.

Résultat des votes :
***POUR** : 15 voix (CFDT / **CGT** / FO / SNU)*
CONTRE : 3 voix (CFE-CGC)
Abstention : 0 voix
NPPV : 0 voix

La demande de l'agent-e est accordée à la majorité des voix exprimée.

Analyse de la CGT : une fois n'est pas coutume la demande de l'agent-e est accordée à la majorité des voix exprimée ! Il fallait quand même le souligner ! La CFE-CGC fidèle à son habitude a voté contre… peut-être estime-t-elle que les agent-e-s sont suffisamment rémunéré-e-s pour leur permettre de faire face à des accidents de la vie ? Les agent-e-s apprécieront !

10 e / Dossier secours (1/2) :

- **2ème dossier :**

La demande de l'agent-e est d'une aide financière de 1500 euros.

Résultat des votes :
POUR *: 14 voix (CFE-CGC / **CGT** / FO / SNU)*
CONTRE : 0 voix
Abstention : 4 voix (CFDT)
NPPV : 0 voix

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

Analyse de la CGT : en l'absence de commission ASC en capacité d'analyser la situation de l'agent-e et les éléments justificatifs présentés, la CGT vote POUR la demande de l'agent-e.

Fin de CSE à 18 H 27

Prochain CSE ordinaire jeudi 15 décembre 2022

AVEC LA CGT PÔLE EMPLOI BRETAGNE, TOUJOURS ACCOMPAGNÉ-E-S, JAMAIS SEUL-E-S !

Vos élu-e-s CGT au CSE :

Guillaume BOURDIC : guillaume.bourdic@pole-emploi.fr
Chanig DILASSER : chanig.dilasser@pole-emploi.fr
Loïc KERDRAON : loic.kerdraon@pole-emploi.fr
Sylvie KERLEROUX : sylvie.kerleroux@pole-emploi.fr
Martial LE BOULH : martial.le-boulh@pole-emploi.fr
Lakhdar RAMDANI : Lakhdar.RAMDANI@pole-emploi.fr
Chantal RUBLON : chantal.rublon@pole-emploi.fr
Gwénaëlle SALOMON : Gwenaelle.SALOMON@pole-emploi.fr

Vos élues CGT en CPLU :

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

Vos délégué-e-s syndicaux-cales CGT :

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

Vos représentant-e-s de proximité CGT :

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

La CGT Pôle emploi Bretagne
7-9 boulevard Solférino 35000 Rennes
☎ 02 99 30 41 25 - 📱 06 86 96 18 13
Syndicat.CGT-Bretagne@pole-emploi.fr
Retrouvez nous sur Facebook et consultez notre site internet