



**4ÈME TRIMESTRE 2022**

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



**Département 22 : territoire Mer et Vallées (agences de Lannion, Loudéac, Guingamp et Dinan)  
Représentante CGT : Elise BUGEAUD / Réunion du 15 décembre 2022**

### **1 / Délestage Electriques :**

Suite aux différentes annonces sur les délestages électriques prévus en janvier et février 2023, qu'a prévu la DR pour que les agent-e-s puissent assurer leurs activités ?

La direction répond que des éléments d'éclairage seront donnés prochainement par le National.

Ce sujet est à l'ordre du jour du CSE ordinaire de janvier 2023. Vous trouverez les informations dans le compte rendu CGT de la réunion.

### **2/ TELETRAVAIL :**

Que se passe-t-il pour le matériel de télétravail quand un-e agent-e change d'agence ?  
Quel est le délai de remise du matériel de télétravail suite à l'accord de celui-ci ?

La direction répond qu'il existe plusieurs situations :

- En cas de mutation dans une autre agence bretonne : l'agent-e conserve son matériel de télétravail en attendant de réaliser une demande de télétravail « hors campagne » dans sa nouvelle agence. Si la demande « hors campagne » est validée, l'agent aura déjà à sa disposition tout le matériel nécessaire.
- Si la demande « hors campagne » n'est pas validée (refus de télétravail), l'agent devra restituer son matériel via son manager qui prendra contact avec le service Environnement de Travail de la Direction Régionale.
- Dans le cas d'un-e agent-e qui est muté-e en Bretagne ou hors Bretagne : le matériel de télétravail doit être restitué dans la région d'origine, via le manager. Par ailleurs, l'agent-e muté-e en Bretagne devra réaliser une demande de télétravail « hors campagne », qui, si elle est acceptée lui permettra de demander le matériel.

La campagne 2023 vient de débiter ; La CGT invite les agent-e-s à formuler leur demande dans SIRHUS selon l'accord télétravail en cours, soit 2 jours (2 jours fixes ou 1 jour fixe et 1 jour volant ou 2 jours volants). Il appartient à l'ELD de refuser cette demande dans SIRHUS pour permettre à l'agent-e d'exercer son droit de recours via le-la RP de son territoire.

### **3 / CEJ :**

Les portefeuilles des agent-e-s à temps partiel en CEJ sont-ils proratisés par rapport à la quotité de temps de travail (agent-e à 80% minimum) ? Si oui quel est le nombre d'intégrations attendu ?

La direction indique que le nombre d'intégration attendu annuellement n'est pas proratisé en fonction du temps de l'agent-e (60 intégrations).

Lors du CSE extraordinaire du 5 janvier 2023, le directeur régional de PE BZH a indiqué que lors de la mise en place du CEJ « *on a eu mal, mais c'est derrière nous* ».

C'est oublier les objectifs imposés aux agent-e-s « CEJ » pour répondre aux injonctions du gouvernement au détriment de l'accompagnement du-de la DE.

#### **4 / Médecin du travail/ Statut Public :**

Des agent-e-s sous statut public ont appris qu'il-elle-s dépendaient dorénavant de la médecine du travail. Il-elle-s ont contacté la médecine du travail pour prendre un rdv (visite de pré-reprise suite à arrêt maladie notamment). On leur a répondu qu'il était impossible de les recevoir car les services de la médecine du travail n'ont pas les noms des agent-e-s concerné-e-s ni les renseignements administratifs.

La direction peut-elle faire le nécessaire rapidement pour permettre aux agent-e-s de statut public d'être reçu-e-s à leur demande comme les agent-e-s de droit privé.

Par ailleurs la direction peut-elle faire une information auprès des agent-e-s de droit public y compris celles et ceux qui sont en arrêt de travail de l'affiliation à la médecine du travail sur leur territoire ?

La direction indique faire remonter cette réclamation au service GPR afin de prendre en compte cette alerte. Elle ajoute que les coordonnées des médecins du travail (privé/public) sont disponibles sur site via les affiches Santé au Travail et dans l'Intranet.

La CGT revendique le droit à une véritable médecine de conseil et de prévention spécifique aux agent-e-s de droit public, indépendante et non financée par les employeurs.

#### **5 / OPCA Statut Public :**

Dans le cadre des opérations de carrière des agent-e-s de statut public, la direction peut-elle transmettre par catégorie et par niveau d'emploi le nombre d'agent-e-s pouvant bénéficier d'un avancement accéléré ainsi que ceux-celles pouvant accéder à la carrière exceptionnelle ?

La direction précise que l'information a été donnée dans la « Breizh infos » du mois de décembre diffusée le 8/12 :

- ➔ pour l'avancement accéléré hors QPV : 5 quotas pour le niveau 2.1, 3 pour le niveau 2.2, 1 pour le niveau 3.1 ; à noter que la région ne dispose pas de quotas QPV ;
- ➔ pour la carrière exceptionnelle : 2 quotas pour le niveau 2.1 et 1 quota pour le niveau 2.2.

La CGT rappelle qu'il existe deux réserves nationales hors quotas à savoir :

- 14 avancements accélérés
- 12 carrières exceptionnelles

Pour la CGT, il est de la responsabilité du directeur régional de demander des quotas supplémentaires au moment des opérations de carrières afin de reconnaître l'investissement des agent-e-s surtout dans une période de difficultés économiques pour tou-te-s.

#### **6 / Lannion :**

J'ai été alertée par plusieurs collègues de l'agence d'un mal-être provoqué par le départ rapide et contraint de leur directrice, Chantal Lecointe-Laumond vers la Direction Territoriale 22. Ces collègues ont demandé de faire remonter cette situation et le sentiment d'incompréhension qu'elle engendre.

De plus, il existe toujours des problèmes quant aux locaux :

- température mesurée à 15 ° à l'accueil, le froid est également perceptible dans tous les bureaux.
- pas de lumière au poste d'accueil, ailleurs il manque des ampoules ; plusieurs systèmes de détection automatique ne fonctionnent pas : soit la lumière reste en position éteinte soit allumée, parfois pas de lumière dans les sanitaires.

- des agent-e-s disent que l'eau ne fonctionne pas toujours dans les sanitaires.
- manque d'ergonomie du poste d'accueil
- sécurité : la coursive permet à n'importe qui de rentrer dans les locaux de PE. La question des issues de secours reste posée : la porte de sortie près du bureau 6 au RDC ne ferme pas, l'électro aimant doit être défectueux.
- fissure importante au bureau 107.

Ces alertes ont déjà été signalées.

La direction répond que le service EDT (Environnement de Travail) s'est rendu sur site au mois de Décembre pour faire un point complet sur ces sujets et qu'un point a été réalisé avec la MDE en charge de la maintenance du bâtiment. Elle ajoute que la résolution des problématiques soulevées est suivie par le service.

- Pour l'ergonomie des postes d'accueil : la direction s'étonne que ce sujet n'ait pas été remonté lors du projet ADD2022.  
Elle ajoute que le service EDT travaille actuellement en lien avec le service QVT sur la définition d'un nouveau modèle de borne accueil.  
Des prototypes seront livrés fin Janvier pour réaliser des essais en agences (Rennes Ouest, Morlaix, Combourg)
- Pour la coursive : la direction indique qu'il « est compliqué de la fermer car on bloquerait l'accès à la salle de réunion commune » mais que ce point sera étudié dans les mois à venir dans le cadre du projet Sûreté.  
La direction invite les agent-e-s à faire remonter auprès du DAPE toutes difficultés.
- Quant aux problèmes d'eau et de fissures : la direction précise que le DAPE n'en a pas eu connaissance.

Doit-on offrir des lunettes de vue à la direction locale ?

Au regard de la non réponse, il semble que la direction découvre les problématiques soulevées et qu'elle n'a pas l'intention de trouver des solutions rapides en vue d'améliorer les conditions de travail des agent-e-s !

La CGT invite les agent-e-s à acter les difficultés par une fiche de signalement collective afin qu'enfin la direction en ait connaissance...

## **7 / Guingamp :**

Lors de ma dernière inspection, j'ai pu constater un niveau sonore inquiétant dans les bureaux 124, 125 et 126, bureaux situés au-dessus de la mezzanine. Une alerte émanant d'un portable d'une collègue a indiqué un niveau sonore de + de 65 décibels, niveau sonore empêchant la concentration. Les conseiller-ère-s utilisant ces bureaux demandent l'installation de porte afin de garantir la confidentialité de leurs entretiens et de réduire le bruit.

La direction répond que le nombre de bureaux avec portes est supérieur à ce qui est préconisé dans le Référentiel. Elle précise que le bâtiment compte 23 Bureaux polyvalents (hors bureaux encadrement) dont 8 avec portes, alors que le Référentiel préconise 10% des bureaux polyvalents avec portes soit pour le site de Guingamp 2,3.

La direction ajoute que la solution serait d'échanger le positionnement des portes (les déplacer) mais que cette solution serait trop coûteuse au regard d'un impact limité.

Pour la CGT, la QVT (qualité de Vie au Travail) passe aussi par la santé et celle-ci n'a pas de prix ! La CGT rappelle à la direction ses obligations en matière de santé physique et mentale au travail.

## **8 / Mutuelle santé :**

Une collègue en CDD a dû avancer les frais médicaux pour son fils, ayant-droit normalement. En effet, la mutuelle ne l'a pas enregistré en moment de l'affiliation de cette collègue et depuis, elle a plein de soucis. Normalement, la RH a été alerté mais elle n'a eu aucune réponse.

La direction indique que cette situation est normale puisque l'agent-e a renoncé à la mutuelle de groupe ainsi qu'à la prévoyance au moment de son embauche.

La CGT s'interroge sur les informations qui sont données aux agent-e-s lors de leur embauche concernant les prestations mutuelle et prévoyance afin de pouvoir comparer.

La CGT invite les agent-e-s à la contacter en cas de difficultés.

### **9 / Formation et télétravail :**

Une collègue Statut Public (mais je pense que la réponse est la même pour Statut Privé) m'interroge :

« Je suis en formation 3 jours à distance. Un des jours de formation tombe sur un jour de télétravail. Sur HQZ, il n'est pas possible de poser du télétravail et de la formation sur une même période.

Ma question : si le télétravail n'est pas enregistré sur HQZ (il n'existe pas de rubrique formation à distance), qu'en est-il de l'indemnité télétravail ?

J'en ai une autre de 3 jours aussi à distance mais seulement le matin, je pourrai saisir mon télétravail pour l'après-midi mais je suppose qu'il faut poser la journée entière pour être indemnisé en télétravail ? »

La direction indique que lorsqu'un-e agent-e est en formation en présentiel sur sa journée de télétravail celle-ci doit être valorisée avec le motif -FORM afin de respecter la valorisation horaire d'une journée de formation à 7h30.

Si la formation se déroule en distanciel sur sa journée de télétravail, l'agent-e se déclare en télétravail.

Concernant la deuxième partie de question, la direction indique qu'il y aura un cumul des 1/2 journées pour valoriser le versement de l'indemnité Télétravail.

Pour la CGT, il paraît normal que l'agent-e soit enregistré-e en télétravail à partir du moment où l'activité est réalisée à son domicile, formation ou non.

Au regard de l'augmentation de l'énergie, l'indemnité télétravail est loin de couvrir les frais réels de l'agent-e (eau, électricité, chauffage, etc.), c'est pourquoi la CGT revendique la prise en charge des coûts réels de télétravail.

### **10 / Garantie Jour Férié :**

Une collègue travaillant à la 1/2 journée souhaite poser son jour GJFO en 1/2 journée sur horoquartz depuis plusieurs jours et elle rencontre un blocage alors que la pose de ce congé est possible par 1/2j.

La direction répond que tou-te-s les agent-e-s se sont vu-e-s attribuer 1 jour GJFO pour l'année 2022 quel que soit leur temps de travail puisque cette journée n'est pas proratisée.

Dans la situation citée, l'agente doit poser le motif GJFO sur la journée et non sur la 1/2 journée.

La CGT rappelle à la direction l'article 3 & 2 de l'accord OATT du 30 septembre 2010 qui stipule :

Dans le cas où une année comporte moins de 8 jours ouvrés fériés (ce nombre de jours fériés peut être supérieur dans les régions bénéficiant de dispositions légales spécifiques afférentes), le ou les jours fériés manquants sont récupérés. Ils peuvent être pris sous forme de demi-journées, le cas échéant les veilles de Noël et du Nouvel An en accord avec le supérieur hiérarchique.

L'agente concernée pouvait donc poser le jour GJFO attribué sur deux 1/2 journées !



Département 35 : territoire Rennes Communauté : agences de Rennes Nord, Rennes Sud, Rennes Ouest, Rennes Est et Rennes Centre  
Représentante de proximité : Marie-Paule TUAUX / Réunion du 15 décembre 2022

### **Réclamations en suivi :**

#### **1 / Façade du bâtiment :**

Le promoteur doit passer cette semaine ou la semaine prochaine pour commencer les travaux extérieurs (sondage et recoller les briquettes)

#### **2 / Accueil :**

L'agence va recevoir fin janvier une nouvelle borne réglable en hauteur comme prototype tout comme les agences de Morlaix et Combourg.

La CGT rappelle que ce dossier est porté par la RP depuis plus de deux ans ! La patience des agent-e-s est mise à rude épreuve.

On peut espérer que la santé des agent-e-s devienne en 2023 une priorité régionale et que le travail réalisé par la CSSCT (Commission Santé et Sécurité au Travail) soit enfin entendu.

### **Nouvelles réclamations :**

#### **1 / Dossiers de formation des étudiant-e-s :**

Les collègues font remonter des difficultés pour le traitement de ces dossiers dont la formation a déjà débuté depuis plus ou moins longtemps.

Pour l'instant, c'est chaque conseiller-ère qui prend la décision mais ce fonctionnement abouti à des inégalités de traitement. Par exemple, il peut arriver qu'un-e conseiller-ère apprenne en mars qu'un demandeur d'emploi est en formation étudiante depuis septembre, quid de la validation du projet ?

Il-elle-s souhaitent qu'une position soit prise par la DR, la DDO quant aux critères à retenir, un délai pour accepter et valider la formation au moment où le-la conseiller-ère en a connaissance, afin de garantir l'égalité de traitement et de présenter un argumentaire objectif aux DE.

La direction répond :

« *Sur la validation de projet de formation, il ne peut pas y avoir une position de la part de la DR c'est le rôle du-de la conseiller-ère dans le cadre de sa mission de CEP d'accompagner le demandeur d'emploi.*

*L'analyse et la validation du projet de formation sont possibles à tout moment du parcours du DE, quelle que soit sa modalité d'accompagnement ou de suivi, dès lors que le :*

- *DE exprime un besoin de formation (par exemple : au cours de l'entretien de situation (ESI) ou d'un entretien de suivi (EDS), par mail ...)*

*conseiller/psychologue du travail estime qu'une action de formation est pertinente et la propose au DE dans le cadre d'une démarche de co-construction de son projet professionnel.*

*C'est du ressort du conseiller de valider ou non le projet de formation du demandeur étudiant qu'il soit en formation initiale ou formation continue. Dans la mesure où les textes ne permettent pas de dissocier ce qui relève de la formation initiale et de la formation continue, Pôle emploi, conformément aux prescriptions de l'Unedic, indemnise ces personnes à la condition que la formation soit inscrite dans le PPAE*

*Si le DE est en formation continue, les sessions de formations que dépose l'organisme de formation sous le GREF de Bretagne remontent dans nos applicatifs (AUDEF pour les conseillers PE et KAIROS pour les organismes de formation) et dans ce cas l'organisme de formation inscrit le demandeur sur KAIROS, charge aux conseillers de valider ou non le projet de formation du demandeur d'emploi*



*Si le DE est en formation initiale, les sessions ne remontent pas dans les applicatifs Pole Emploi et dans ce cas les organismes de formation ne peuvent inscrire les demandeurs d'emploi sous KAIROS d'où la mise en place de la procédure « formation initiale- rémunérations des étudiants » disponible sous BUDI. »*

Pour la CGT, les actes métier liés à la formation des personnes inscrites à Pôle Emploi doivent rester à la main du conseiller-ère-s référent afin de garantir l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire.

## **2 / Informatique et télétravail :**

Quand l'ordinateur ne fonctionne pas en télétravail. Après contact avec l'AD de niveau 1, s'il ne parvient pas à résoudre le problème une fiche est transmise à un niveau 2, avec un contact différé. Quelles démarches l'agent-e doit-il faire? Doit-il-elle revenir sur site ? Est-il-elle couvert-e par les assurances pendant son trajet qui est, de fait, en dehors des horaires habituels ? Doit-il-elle badger en agence s'il-elle y revient ? Doit-il-elle annuler ce jour de télétravail ?

Une fiche de procédure uniformisée serait appréciée des collègues. Elle simplifierait et clarifierait la situation pour tou-te-s

La direction répond qu'il existe deux situations possibles :

- la panne est constatée la veille du jour télétravaillé : l'agent-e vient travailler sur site.
- La panne est constatée le jour télétravaillé : l'agent-e en informe son manager et ils se réfèrent à l'article 2.13 de l'Accord Télétravail « Gestion des pannes et incidents informatiques ».

Pas de réponse sur les accidents de trajet, sur le badgeage, sur la gestion horoquartz ... La CGT demande à la direction d'apporter une réponse claire qui peut concerner tout-e agent-e à un moment donné via une procédure uniformisée présentée en réunion de service.

Par ailleurs, la CGT préconise à tou-te-s les agent-e-s qui télétravaillent d'imprimer l'accord télétravail pour pouvoir consulter l'article 2.13 consacré à la « Gestion des pannes et incidents informatiques » !

## **3 / Formation à distance à la demi-journée :**

Les modules de formations à distance à la demi-journée sont fixés pour 3 heures avec un début à 9 heures. La fin de formation devrait donc se terminer à 12 heures mais dans la réalité avec les soucis de connexion, les cas pratiques, bien souvent, la formation déborde et les collègues d'activité contrainte l'après-midi sont obligé-e-s de quitter avant la fin.

Pourriez-vous faire en sorte que l'après-midi ne soit pas planifiée en activité contrainte pour que les agent-e-s puissent aller jusqu'au bout de la formation.

Dès le début, le formateur demande d'allumer les caméras. Quelle est l'utilité ? Si le mode de formation à distance a été choisi, c'est bien que la présence des agent-e-s n'apportait pas de plus-value ? Est-ce à dire que les mots ne sont pas suffisants pour formuler une idée ?

La direction ne tient pas compte des difficultés posées dans cette réclamation et n'y répond pas ! Elle indique juste que « *La caméra permet une meilleure interaction avec le formateur* »

Pour la CGT, la formation à distance ne doit pas être la règle et doit être utilisée de manière exceptionnelle.

Par ailleurs, l'utilisation de la caméra n'est pas une obligation et ne doit pas être imposée au nom du savoir-vivre et du savoir-être !

Si la direction veut une meilleure interaction entre formateur-trice et agent-e-s autant être en présentiel !

#### **4 / Rennes Est :**

La collègue en CUI-CAE rattachée au Pôle Appui Gestion, assure chaque mardi l'AIC. Ce poste d'accueil ne peut être assuré par des collègues sous ce type de contrat. Bien que signalé lors de la dernière inspection, il n'y a eu aucun changement. Pouvez-vous faire un rappel à l'ELD.

La direction indique que la situation est traitée.

La CGT a vérifié les plannings : l'agent-e concernée a assuré l'AIC jusqu'au terme de son contrat. La CGT rappelle que le poste AIC ne figure pas dans la fiche de poste des agent-e-s du PAG et encore moins des agent-e-s en contrat aidé.

#### **5 / Formation retraite :**

Les agent-e-s demandent que la CARSAT soit présente et fasse une intervention dans les formations retraite puisque c'est bien l'organisme incontournable au regard de la thématique.

Réponse 5:

La DRAPS a mis en place une formation retraite en fin d'année 2022 pour répondre à l'accord QVT du 17/03/2022 Axe 4 « Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle » – article 5 « Accompagner les seniors dans leur fin de carrière et dans la transition vers l'après-carrière ». L'association « Fertiles » ne disposait d'aucune marge de manœuvre dans son calendrier et n'a pu mettre à disposition qu'une session de 2 jours « clé en main » qui répondait néanmoins aux termes de l'accord QVT.

La direction ajoute examiner en 2023 la possibilité d'enrichir ces 2 jours, sous réserve du budget régional.

Force est de constater que la direction a mis en place cette formation pour répondre à ses obligations liées à l'accord QVT au détriment du contenu et aux attentes des agent-e-s maintes fois rappelées par les représentant-e-s du personnel.

#### **6 / Ateliers Autodiag :**

L'autodiagnostic, démarche volontaire, permet à l'agent-e de se situer quant à ses connaissances et pratiques. Comment expliquez-vous que pour certain-e-s agent-e-s un temps ait été sacralisé au planning et prévu à la DT pour réalisation de cet autodiagnostic ?

La passation des autodiagnostic et Atouts agent fait partie intégrante des indicateurs de performance sociale pour détecter les besoins en développement de compétences des agent-e-s dans l'exercice de leur métier. L'atelier mis en place au niveau de la DT avait pour objectif de capitaliser et améliorer l'adéquation des questions et des réponses sur l'autodiag GDD.

La direction ajoute que même si « *les managers incitent en effet de manière volontariste les agent-e-s à les réaliser* », il est possible de ne pas partager les résultats qui demeurent anonymes.

La CGT alerte à nouveau la direction sur l'utilisation détournée par les ELD de l'autodiagnostic pour justifier la non attribution de promotion salariale. Restez vigilant-e-s et alertez la CGT en cas de dérives !

#### **7 / Tutoiement :**

Lors des inspections, j'ai été étonnée d'entendre des conseiller-ère-s tutoyer des demandeurs d'emplois notamment des jeunes. Est-ce une demande de l'établissement ? Quel but est recherché ? Quelle image donne Pôle Emploi, à travers cette pratique, d'un Etablissement Public Administratif ?

La direction répond qu'« *En aucun cas l'établissement n'a défini un quelconque cadre de tutoiement dans la relation aux usagers. Pour autant, la mise en œuvre du contrat engagement jeune avec un accompagnement intensif de 15 à 20 heures hebdomadaires créait une proximité dans l'alliance de travail.* »

Pour la CGT, l'usager-ère (privé-e d'emploi et employeur) ne doit pas être traité différemment en fonction de son âge.

Par ailleurs, pour la CGT, l'alliance de travail prônée par la direction ressemble fort à de l'esclavagisme moderne !

## **8 / Températures :**

Les agences de Rennes Nord et Rennes Sud font remonter des températures très basses dans certains bureaux. Certain-e-s collègues travaillent donc toute la journée avec leur manteau et leur écharpe. Le problème est identifié depuis plusieurs années mais persiste. Pourriez-vous proposer une solution pérenne ?

La direction assure que le sujet est en cours de traitement.

Il y a fort à parier que si cette situation avait existé dans le bureau du directeur régional ... elle aurait été résolue prioritairement et rapidement !

La CGT rappelle que la température minimale préconisée pour le travail de bureau est de 16 degrés. La CGT invite les agent-e-s à rédiger une fiche de signalement et à informer les représentant-e-s du personnel si il-elle-s estiment que leur santé est en danger.

La CGT rappelle une nouvelle fois à la direction ses obligations en matière de santé au travail.

## **9 / GDD :**

Un épuisement se fait ressentir au sein des équipes GDD. Les collègues nouvellement recruté-e-s se retrouvent avec des portefeuilles avec un panel de dossiers, du régime général, à l'annexe 2 marins, en passant par les dossiers travailleurs non salariés ou assistante maternelle.

Pour leur permettre d'asseoir leurs connaissances et avoir une bonne maîtrise, il serait bon de débiter sur du régime général puis d'étendre progressivement aux autres typologies de manière graduelle.

La direction affirme que « *C'est ce qui est fait.* » et ajoute que « *Le déploiement et la sécurisation du développement de compétences sont au cœur des préoccupations de l'établissement.* »

Si la CGT porte cette réclamation auprès de la direction, c'est parce qu'elle a été interpellée par de nombreux-euses agent-e-s en difficulté pour traiter certains dossiers hors régime général.

Pour la CGT, la direction ne répond pas à la problématique posée. En effet, avec la mise en place du CRI, l'affectation des dossiers se fait en fonction de la taille des portefeuilles et sans distinction du niveau de maîtrise de l'agent-e des typologies de ces dossiers (Marins, Ass Mat, TNS, etc.).... Point sur lequel la CGT a alerté la direction dès la mise en œuvre de l'expérimentation CRI (2017).

## **10 / Taille des portefeuilles :**

De manière générale, il est fait remonter que la taille des portefeuilles, toute dominante, augmente.

Les agent-e-s à temps partiel et/ou avec des dossiers transverses demandent que la taille du portefeuille soit adaptée au regard de ces spécificités.

La direction répond que « *La question de la charge de travail en lien avec le temps de travail doit être au cœur des échanges entre le manager et l'agent-e.* »

Circulez ! Il n'y a rien à réclamer !

Pour la CGT, la question de la charge de travail doit être une priorité pour la direction régionale seule décisionnaire des demandes d'effectifs supplémentaires au national et seule décisionnaire des opérations de promotion des agent-e-s quel que soit le statut.

Pour la CGT, la charge de travail doit être proratisée en fonction du temps de travail, du nombre de dossiers transverses pris en charge par l'agent-e, de son état de santé (TH ou non), de son expérience, de sa qualification, etc. afin de permettre une homogénéité.



La CGT ne cesse d'alerter la direction sur les effectifs insuffisants qui génèrent souffrance au travail pour un grand nombre d'agent-e-s et dénonce le report sur les ELD de sa responsabilité en matière de charge de travail.

### **11 / Portefeuilles CEJ :**

Les portefeuilles des agent-e-s à temps partiel en CEJ sont-ils proratisés au temps de travail (agent à 80% mini) ? Si oui quel est le nombre d'intégrations attendu ?

La direction territoriale du 35 indique que « *La charge d'activité des conseillers CEJ au même titre que les autres conseillers est un élément de partage dans le cadre des entretiens managériaux réguliers* ».

La direction ne répond pas à la réclamation portée.

Là encore elle considère que la question de la charge de travail peut être négociée entre l'agent-e et son-sa manager direct-e alors qu'il n'en est rien !

Lors du CSE extraordinaire du 5 janvier 2023, le directeur régional de PE BZH a indiqué que lors de la mise en place du CEJ « *on a eu mal, mais c'est derrière nous* ».

C'est oublier les objectifs imposés aux agent-e-s « CEJ » pour répondre aux injonctions du gouvernement au détriment de l'accompagnement du-de la DE et de la charge de travail engendrée. La CGT revendique une taille de portefeuille adaptée au temps de travail de l'agent-e.

### **12 / Médecine du travail :**

Nous sommes interpellé-e-s par des agent-e-s sous statut public qui ont appris qu'il-elle-s dépendaient dorénavant de la médecine du travail.

Il-elle-s ont contacté la médecine du travail pour prendre un rdv (visite de pré-reprise suite à arrêt maladie notamment). On leur a répondu qu'il était impossible de les recevoir car les services de la médecine du travail n'ont pas les noms des agent-e-s concerné-e-s ni les renseignements administratifs.

La direction peut-elle faire le nécessaire rapidement pour permettre aux agent-e-s de statut public d'être reçu-e-s à leur demande comme les agent-e-s de droit privé.

Par ailleurs la direction peut-elle faire une information auprès des agent-e-s de droit public y compris celles et ceux qui sont en arrêt de travail de l'affiliation à la médecine du travail sur leur territoire ?

La direction fait remonter cette alerte auprès du service RH. Et ajoute que les coordonnées des médecins du travail (privé/public) sont disponibles sur site via les affiches Santé au Travail et dans l'Intranet (région Bretagne / Ressources humaines / Mon quotidien RH / Santé au travail / Maladie / Visite médicale / La cartographie bretonne de la médecine du travail et de prévention).

La CGT rappelle que les agent-e-s de droit public peuvent demander un rendez-vous médical à leur initiative avec un médecin agréé de leur choix en fonction de leur pathologie dans la [liste des médecins agréés établie par la préfecture](#).

Pour information, dans le département 35, les agent-e-s de COMBOURG, FOUGERES et SAINT-MALO ne sont pas affilié-e-s à la Médecine du Travail et continuent à être reçu-e-s par des médecins agréés.

La CGT revendique le droit à une véritable médecine de conseil et de prévention spécifique aux agent-e-s de droit public, indépendante et non financée par les employeurs.

### **13 / PVI (Parts Variables Individuelles) :**

En 2021 et 2022, combien de parts variables ont été attribuées dans notre département

En 2021 et 2022, combien de PVI ont été attribués par niveau d'emploi dans notre département.

Combien d'agent-e-s ont eu 0 parts variables  
Combien d'agent-e-s ont eu 1 part variable  
Combien d'agent-e-s ont eu 2 parts variables  
Combien d'agent-e-s ont eu 3 parts variables  
Combien de parts variables n'ont pas été distribuées

La direction reporte sa réponse à la prochaine réunion trimestrielle !

La CGT ne comprend pas pourquoi cette réclamation ne reçoit pas de réponse claire de la part de la direction à chaque fois qu'elle est portée ! La direction aurait-elle quelque chose à cacher ? La CGT rappelle que toutes les questions portant sur les salaires font partie des prérogatives des Représentant-e-s de Proximité et des élu-e-s CSE.



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

### **1 / Délestages électriques :**

Qu'y a-t-il de prévu à POLE EMPLOI début 2023 si il y a des coupures d'électricité et de téléphone sur les plages contraintes de 8h à 13h, notamment pour les télétravailleur-euse-s?

La direction répond que des éléments d'éclairage seront donnés prochainement par le National.

Ce sujet est à l'ordre du jour du CSE ordinaire de janvier 2023. Vous trouverez les informations dans le compte rendu CGT de la réunion.

### **2 / Carte BIMPLI :**

Un agent a eu sa carte BIMPLI ex APETIZ indisponible pendant plus d'un mois, le temps que la plateforme de BIMPLI traite la demande (test de carte), qu'en sera-t-il du solde non utilisé, de ce fait, sur 2022 ? Sachant que BIMPLI n'a rien proposé.

La direction indique que les soldes annuellement non consommés sont automatiquement reportés sur l'année suivante.

La CGT invite l'agent-e à vérifier le report de ce solde et à reprendre contact avec la CGT en cas de nouvelles difficultés.

### **3 / CDD et télétravail :**

Les agent-e-s en CDD reçoivent au début de leur contrat un questionnaire leur demandant de quoi ils ont besoin pour la partie télétravaillée. Le téléphone portable fait partie des besoins énoncés. Il s'est avéré qu'une personne en CDD a travaillé chez elle avec son propre téléphone portable. La Direction peut-elle prendre des dispositions pour que cette situation ne se renouvelle pas ?

La direction ne répond pas à la réclamation portée et demande le nom des agent-e-s concerné-e-s.

Pourquoi la direction a-t-elle besoin des agent-e-s pour répondre à la réclamation portée ? Pour la CGT, au regard du nombre de recrutements en contrats précaires à Pôle Emploi en incessante augmentation d'année en année (suite à Avenant du 31 juillet 2020 révisant temporairement l'article 8.4 §4 de la CCN signé par la CFDT, CFTC, le SNU et le SNAP), il apparaît important que la direction accompagne mieux le recrutement des agent-e-s en contrats précaires pour éviter de type de situation.

#### **4 / Autodiagnostic :**

Concernant l'Autodiagnostic : « Savoir répondre aux demandes les plus fréquentes des usagers (demandeurs d'emploi et entreprises) » à réaliser avant le 31/12/2022. Cet Autodiagnostic comporte 8 items dont 2 avec une durée de 40 minutes et 6 avec une durée entre 15 et 20 minutes ce qui nous fait déjà plus de 3 heures au total, sans pause et sans le temps compté pour la consultation des correctifs des 8 items. Le problème étant qu'une seule demi-journée est accordée à chaque agent-e pour le réaliser. Il va donc sans dire que tous les agent-e-s ont trouvé que la durée d'une demi-journée était trop courte. La Direction peut-elle prévoir, à l'avenir, un temps adéquat ?

Pour la direction 10 à 20 minutes environ sont nécessaires pour répondre à chacune des 8 thématiques. Elle ajoute que la passation des autodiagnostic devra être finalisée fin 2022.

La réclamation alerte la direction sur le temps imparti qui ne permet pas de réaliser cet autodiagnostic de façon qualitative d'autant plus qu'il est utilisé par les ELD dans le cadre du développement de compétences de l'agent-e.

La CGT alerte à nouveau la direction sur l'utilisation détournée par les ELD de l'autodiagnostic pour justifier la non attribution de promotion salariale. Restez vigilant-e-s et alertez la CGT en cas de dérives !

#### **5 / OPCA statut public :**

Dans le cadre des opérations de carrière des agent-e-s de statut public, la Direction peut-elle transmettre par catégorie et par niveau d'emploi le nombre d'agent-e-s pouvant bénéficier d'un avancement accéléré ainsi que ceux-celles pouvant accéder à la carrière exceptionnelle ?

La direction précise que l'information a été donnée dans la « Breizh infos » du mois de décembre diffusée le 8/12 :

- ➔ pour l'avancement accéléré hors QPV : 5 quotas pour le niveau 2.1, 3 pour le niveau 2.2, 1 pour le niveau 3.1 ; à noter que la région ne dispose pas de quotas QPV ;
- ➔ pour la carrière exceptionnelle : 2 quotas pour le niveau 2.1 et 1 quota pour le niveau 2.2.

La CGT rappelle qu'il existe deux réserves nationales hors quotas à savoir :

- 14 avancements accélérés
- 12 carrières exceptionnelles

Pour la CGT, il est de la responsabilité du directeur régional de demander des quotas supplémentaires au moment des opérations de carrières afin de reconnaître l'investissement des agent-e-s surtout dans une période de difficultés économiques pour tou-te-s.

#### **6 / CEJ :**

Les portefeuilles des agent-e-s, à temps partiel, en CEJ sont-ils proratisés ? En effet la DG le prévoit mais la DR BRETAGNE ne semble pas l'appliquer.

La direction répond que « la charge d'activité des conseillers CEJ au même titre que les autres conseillers est un élément de partage dans le cadre des entretiens managériaux réguliers. »

La direction contourne la réclamation sans y répondre !

Lors du CSE extraordinaire du 5 janvier 2023, le directeur régional de PE BZH a indiqué que lors de la mise en place du CEJ « on a eu mal, mais c'est derrière nous ».

C'est oublier les objectifs imposés aux agent-e-s « CEJ » pour répondre aux injonctions du gouvernement au détriment de l'accompagnement du-de la DE et de la charge de travail engendrée. La CGT revendique une taille de portefeuille adaptée au temps de travail de l'agent-e.

## **7 / Informatique :**

Dans les services Entreprises à Pôle Emploi, les entreprises font remonter de plus en plus de candidatures frauduleuses et de surcroît sur les métiers en tension (ex santé) où l'entreprise est donc tentée de cliquer. D'autre part, ces mêmes entreprises reçoivent un lien frauduleux conclu par la phrase suivante : « Les services de Pôle Emploi restent à votre disposition pour vous aider dans vos recrutements. Je vous prie d'agréer. L'équipe IPSOS en charge de l'enquête pour Pôle Emploi ». Sachant que la Direction nous fixe un ENT2 à atteindre, cela n'est pas fait pour inciter les entreprises à répondre à cette enquête. La Direction peut-elle faire remonter cette réelle problématique à la DSI ?

La direction assure que la DSI a obtenu de la part de Google, le blocage des courriers, suite aux remontées des agences. Elle ajoute que lorsque les agent-e-s CDE certifient un espace recruteur, il-elle-s doivent sensibiliser les recruteurs à ne jamais communiquer leurs identifiants de connexion et de leur rappeler que Pôle emploi ne demande jamais les identifiants de connexion, encore moins dans un courrier.

La réponse de la direction ne permet de savoir à quelle date exactement le blocage des courriers a été réalisé et n'indique pas si la DSI continue à suivre le dossier.

La CGT invite les agent-e-s à faire remonter soit via le-la RP soit via une fiche de signalement toutes difficultés de ce type afin d'améliorer la qualité du service rendu.



**Département 56 : territoire Littoral Ouest : agences de Auray, Lanester Lorient Ville et Lorient Marine.**

**Représentant de proximité : Martial LE BOULH / Réunion du 7 décembre 2022**

### **1 / Plan d'actions équipe entreprise :**

Pouvez-vous nous faire un focus sur les différentes actions engagées par pôle-emploi dans notre département concernant les actions de recrutement ? Je pense en particulier à l'initiative « Du stade vers l'emploi » ?

La direction indique que les actions réalisées par les 8 agences du Morbihan sur le 4ème trimestre 2022 sont:

⇒ Octobre :

- Semaine territoriale du Prendre soin (03 au 10/10) : 3 forums simultanés sur le territoire (Lorient-Vannes-Pontivy).
- Opération Du Stade Vers l'Emploi (11/10) : Organisation de l'opération par l'agence de LANESTER avec l'appui des agences de LORIENT Marine-LORIENT Ville et AURAY et mobilisation de toutes nos agences le jour J.
- Semaines thématiques : Bâtiment (10 au 14/10) - Semaine de l'intégration des étrangers primo arrivants (17 au 21/10).
- #TOM sur l'ensemble de notre territoire : 26 événements (visites d'entreprises et de chantier, jobdating, MRS, rencontre recruteurs, ...).
- Autres actions partenariales : Action MRTP en partenariat avec Constructys, Escales métiers CCI SAP et FNTV

⇒ Novembre :

- Semaines thématiques : Agroalimentaire (14 au 18/11) - Industrie (14 au 30/11) - Handicap (14 au 20/11).
- #TOM sur l'ensemble de notre territoire : 28 événements (visites d'entreprises, café de l'emploi, jobdating, réunions d'information inclusion / handicap, ...).

- Autres actions partenariales : Table ronde employeurs en partenariat avec CAPEB56, Rallye des agences d'intérim, en partenariat avec AKTO et CAP EMPLOI, Estime de soi au centre pénitentiaire de Ploemeur, en partenariat avec le SPIP (préparation de 6 détenus par PE le 09/11 pour simulation d'entretien d'embauche avec des entreprises du bassin).

⇒ Décembre :

- Semaine thématique : Transport et Logistique (05 au 09/12).
- #TOM sur l'ensemble de notre territoire : 24 événements (jobdating, présentation d'entreprises, ...).
- Autres actions partenariales : Lancement de la seconde phase d'expérimentation du projet Pierrette (recrutement et formation d'aide-soignant et accompagnant éducatif et social).

La charge de travail des équipes entreprises et placement des 8 agences du Morbihan a-t-elle été négociée en amont avec les managers comme le préconise la direction ?

## **2 / Fiabilisation relevé bancaire agent-e :**

Suite à un changement légal, le versement du salaire sera désormais réalisé sur un compte bancaire dont le-la salarié-e est titulaire.

Pourriez-vous nous donner des explications complémentaires sur cette évolution ? Quelles sont les actions de communication engagées pour faire connaître cette évolution aux agent-e-s ? Le salaire sera-t-il bloqué en cas de non-conformité ?

Selon la direction, à compter du 1er janvier 2023, les employeurs ne peuvent plus verser les salaires sur un compte tiers. Les virements de salaires des agents seront réalisés sur un compte bancaire ou postal dont le salarié est le titulaire ou le co-titulaire (article L. 3241-1 du Code du travail).

Afin d'être en conformité avec cette obligation, le service GPR va réaliser des vérifications sur les coordonnées bancaires de chaque agent-e-s afin de procéder aux corrections éventuelles.

Une communication nationale a été réalisée le 4 novembre 2022 sur l'intranet ainsi qu'une communication en Bretagne le 22 novembre 2022.

La direction affirme qu'aucun blocage ne sera opéré et demande aux agent-e-s concerné-e-s de transmettre les éléments nécessaires auprès du service Gestion du Personnel et Rémunération d'ici le 31 décembre.

Pour rappel cette obligation est encadrée par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021.

Malgré les affirmations rassurantes de la direction, la formulation du mail envoyé à certain-e-s agent-e-s leur a laissé croire que le salaire de janvier ne serait pas versé s'il-elle-s ne transmettaient pas un nouveau RIB (« Pour la mise à jour, et afin de garantir le versement de votre salaire à compter de janvier 2023, nous vous remercions de nous transmettre par retour mail sur la bal ([drh.35076@pole-emploi.fr](mailto:drh.35076@pole-emploi.fr)) votre RIB à jour avant le 31/12/2022. »)

La CGT s'étonne que ce mail ait été envoyé aux agent-e-s dont le salaire était versé sur un compte joint dont il-elle-s étaient co-titulaires. En cas de difficultés, n'hésitez pas à contacter la CGT soit via ses RP soit lors de ses permanences Teams / Téléphoniques.

## **3/ AFEST :**

Pourriez-vous nous parler de l'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail) et des modalités de son déploiement dans notre département ?

L'Action de formation en situation de travail (AFEST) est déployée depuis le 19/9/2022 dans certains secteurs et métiers en tension : construction, commerce, industrie, services aux entreprises, services aux particuliers.



Pour la CGT, si un-e salarié-e privé-e d'emploi s'engage dans un métier en tension cela doit être par choix et non par obligation avec une formation diplômante et/ou qualifiante lui garantissant une véritable évolution de carrière.

#### **4 / ADD :**

L'agence d'Auray devait déployer le projet Agence de Demain (ADD) au cours de l'année 2023. Ce projet est-il toujours d'actualité ?

La direction répond qu'en 2023, le projet ADD ne sera plus d'actualité.

ADD faisant partie intégrante du projet stratégique « Pôle Emploi 2022 », la CGT espère que les 2 autres projets que sont « C'est notre perf » et « La performance par la Confiance » seront également abandonnés...

## **Prochaines réunions trimestrielles sur les territoires MARS 2023**

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



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



## Vos élu-e-s CGT au CSE :

Guillaume BOURDIC : [guillaume.bourdic@pole-emploi.fr](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> RP- <a href="mailto:bretagne.bugeaud@pole-emploi.fr">bretagne.bugeaud@pole-emploi.fr</a>	<b>Anne QUEMENEUR</b> RP- <a href="mailto:bretagne.quemeneur@pole-emploi.fr">bretagne.quemeneur@pole-emploi.fr</a>	<b>Marie-Paule TUAUX</b> RP- <a href="mailto:bretagne.tuaux@pole-emploi.fr">bretagne.tuaux@pole-emploi.fr</a>	<b>Marie-Line ROLLO</b> RP- <a href="mailto:bretagne.rollo@pole-emploi.fr">bretagne.rollo@pole-emploi.fr</a>	<b>Martial LE BOULH</b> RP- <a href="mailto:bretagne.le-boulh@pole-emploi.fr">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](#)