2ÈME TRIMESTRE 2023

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 9 Juin 2023

1/ Endométriose / handicap invisible :

Le handicap invisible est non détectable, et ne peut être remarqué que si la personne concernée en parle. Ses conséquences sur la qualité de vie sont bien réelles : douleurs, fatigabilité, prise de traitement, perte d'équilibre, de mémoire, d'attention, …

Encore mal connue, l'endométriose touche pourtant une femme sur dix en France. Les symptômes de cette maladie gynécologique inflammatoire chronique varient selon les malades. Elle peut entraîner des douleurs intenses et répétées au niveau abdominal, dorsal, dans les jambes, une forte fatigue, des troubles gastro-intestinaux, ou encore des malaises.

Cela perturbe la vie professionnelle des femmes touchées. Selon l'enquête EndoVie réalisée en 2019 par Ipsos, 65 % des femmes actives atteintes d'endométriose déclarent que la maladie affecte de façon importante leur bien-être au travail. Difficulté à tenir son poste, à maintenir la position debout ou assise, troubles de concentration lors des crises… le quotidien de travail peut être ingérable.

La maladie fait désormais l'objet d'une stratégie nationale, annoncée début janvier par Emmanuel Macron. Celle-ci prévoit notamment d'accroître la recherche sur le sujet et d'améliorer la prise en charge des malades. Les entreprises doivent aussi agir à leur échelle. Il s'agit à la fois de faciliter le maintien dans l'emploi des femmes touchées, mais aussi de contribuer à lever les tabous et l'incompréhension qui entourent encore cette maladie.

Il serait peut-être utile de diffuser des informations sur la maladie et de rappeler le rôle du médecin du travail qui peut accompagner les femmes sur ce sujet. Fauteuil plus adapté, suppression des missions les plus éprouvantes physiquement… certains changements peuvent s'avérer très bénéfiques. Pour les personnes les plus en souffrance, le médecin du travail peut aussi les aider pour obtenir la reconnaissance de travailleur handicapé.

Faire preuve de flexibilité dans l'organisation du travail peut aussi simplifier la vie des malades d'endométriose et plus largement des personnes souffrant de maladies chroniques. Autoriser sa salariée à adapter ses horaires pour qu'elle puisse se reposer au plus fort de la crise quitte à rattraper son travail un peu plus tard peut aussi aider.

Qu'à prévu Pôle Emploi Bretagne pour répondre à la demande du gouvernement en faisant preuve de proactivité pour le bien-être des salariées concernées. Ces propositions d'information sur la maladie et de flexibilité du travail peuvent-elles être remontées au National en prévision du prochain accord Handicap ?

La direction invite les RP « *à faire remonter ces éléments auprès de leurs organisations syndicales, par le biais des élu-e-s nationaux-nales, pour les faire valoir auprès de la Direction Générale qui négocie les différents accords*».

Heureusement que les organisations syndicales sont là pour faire avancer les conditions de travail des agent-e-s !

2 / Grèves :
Suite aux mouvements contre la réforme des retraites du gouvernement Macron, beaucoup de collègues nous ont interrogé-e-s sur le comptage des agent-e-s grévistes. Comment est pris en compte le débrayage ? Et les chiffres provisoires, d'où sont-ils extraits (pose horoquartz ou remontées ELD) ?
Les agent-e-s de Statut Public demandent que l'outil horoquartz soit paramétré de façon à saisir le jour de grève avec un code spécifique qui garantirait d'être bien comptabilisé comme grévistes (paramétrage possible puisqu'utilisé dans d'autres régions, PE IDF par exemple). En effet, nous avons pu constater que certains compteurs horoquartz étaient en négatif plusieurs mois après le jour de grève.

La direction explique la modification de la déclaration du motif Grève dans l'outil Horoquartz pour l'ensemble des agent-e-s à compter du 30/05/23 qui n'implique plus d'action managériale ou des gestionnaires RH.

Les réclamations récurrentes de la CGT au sujet de la prise en compte des motifs de grève ont enfin porté leurs fruits !
Cependant la direction a oublié (intentionnellement ?) de répondre à la 1ère partie de la réclamation ? La CGT portera cette réclamation lors du prochain CSE ordinaire.

3/ Indemnité télétravail TH :
Certain-e-s collègues de droit privé bénéficiant de l'accord télétravail TH ont été surpris-e-s du montant versé. Il-elle-s ne comprennent rien. Plusieurs lignes apparaissent sans période précise.
Pourrions-nous avoir des explications quant au calcul de ces indemnités ainsi que le calendrier de paiement ? Il aurait été plus facilitant pour la compréhension de chacun-e de joindre le détail des périodes payées avec la fiche de paie.

La direction rappelle qu'une campagne d'information relative au télétravail handicap a été réalisée pour connaître la modalité de versement : forfait ou note de frais.
Dès lors que le forfait a été choisi, une extraction des motifs télétravail handicap sur l'outil de gestion des temps a été effectuée. La valorisation était calculée de la manière suivante: nb de jours X 2,5 € dans la limite de 220 €.
Le versement a eu lieu au mois de mars et avril (pour les retardataires).

La direction oublie (encore une fois !) que l'indemnité pour les agent-e-s de droit public est différente : 2,88 € dans la limite de 253,44 € par an.
La CGT invite les agent-e-s (quel que soit leur statut) à vérifier le versement de leur indemnité et son montant et à prendre contact avec les élu-e-s et RP CGT en cas de difficultés.

4/ Temps trajet et arrêt maladie :
Lorsqu'un-e agent-e est en arrêt de travail depuis plusieurs mois, que devient le compteur crédit d'heures de temps de trajet qui était à solder avant le 31 mars 2023 ?
Ce crédit est-t-il reporté ou transformé en congés à récupérer ?

La direction invite les RP à faire remonter les situations au service GPR pour analyse.

Peut-être ben que oui …. Peut-être ben que non ! La réponse de la direction interpelle la CGT par son manque de clarté. Pour la CGT, la situation de chaque agent-e doit être traitée de la même manière sans aucune distinction.

5/ PC de secours :
Dans certaines agences, il n'y a aucun ordinateur de secours.
Par ex, un conseiller en accueil dont le PC ne fonctionnait pas a dû toute une matinée courir dans l'agence pour pouvoir consulter les dossiers des DE et essayer de trouver des réponses pour les usager-ère-s en dérangeant le moins possible les collègues.
La direction peut-elle équiper les agences de PC de secours et de câbles de rechange ? Idem pour les casques ?

La direction indique qu'un PC de secours a été fourni à chaque agence lors du déploiement du projet « 1 agent 1 portable ». Son utilisation par les VSC est tolérée mais son utilisation première est de couvrir les pannes des PC des agent-e-s.
En cas de nouveau-velle recruté-e, une demande de dotation doit être émise par le site (si pas de PC dispo sur le site), il est toléré que ce PC de secours soit utilisé le temps de la livraison. En cas de souci de dotation, il est possible de joindre les CSI pour trouver une solution.

En bref, le PC de secours est rarement disponible…. Faudra-t-il jouer l'utilisation du PC de secours à la courte paille ?

Pour la CGT :

- Il appartient à l'ELD soit de remplacer l'agent-e en accueil soit de lui donner un ordinateur pour éviter tous risques RPS ! Ce n'est pas à l'agent-e de courir partout pour trouver son outil de travail !
- les VSC doivent être doté-e-s d'un ordinateur au même titre qu'un-e agent-e.
- la direction doit anticiper l'arrivée des nouveaux-velles recruté-e-s avant leur arrivée sur le site.

Concernant les casques, la direction répond qu'un stock de casques est disponible au sein de chaque DT

Pour la CGT, le stock de casque doit se trouver en agence, lieu de travail du plus grand nombre d'agent-e-s…. pour éviter un déplacement en DT pour aller chercher un casque (cf politique RSE de l'établissement).

6/ AIC Lannion :

Il avait été annoncé une livraison de prototype de bornes d'accueil en janvier 2023 afin de rendre plus ergonome ce poste. A ce jour, l'AIC est toujours équipé du même mobilier et a été déplacé. Seulement, ce nouvel emplacement génère un sentiment d'insécurité de la part des collègues en accueil. En effet, les demandeur-euse-s d'emploi peuvent approcher directement par les côtés des bornes d'accueil. Aucune visibilité des personnes qui arrivent ou qui attendent dans la salle ni celles présentes aux PILA ; aucune confidentialité et gêne acoustique de la musique de la Mission Locale.
De plus, il y a un risque concernant la coursive de l'étage qui est située au-dessus des bornes d'accueil (ex : jets de projectiles).
Il serait donc judicieux de revoir rapidement l'aménagement de ce poste pour la sécurité des agent-e-s.

La direction répond que « *la configuration de l'accueil est celle qui avait été retenue par le collectif dans le cadre du projet ADD* ».
Des prototypes devaient être livrés fin Janvier pour réaliser des essais en agences de Rennes Ouest, Morlaix, Combourg. Il n'a pas été évoqué l'agence de Lannion dont l'ergonomie des postes d'accueil n'avait pas été remontée dans le cadre du projet ADD2022.
Concernant la coursive, la direction indique qu'il est compliqué de la fermer car cela bloquerait l'accès à la salle de réunion commune. Elle ajoute que ce point est à l'étude dans le cadre du projet Sûreté et être en attente des recommandations.
Le questionnement d'un éventuel filet de sécurité au-dessus de la coursive sera transmis auprès du service concerné.

C'est pas nous c'est les agent-e-s qui ont décidé !
La CGT s'étonne que des agent-e-s se mettent en danger et que la direction valide le projet d'aménagement ! La CGT rappelle à la direction ses obligations en matière de sécurité au travail.
La CGT rappelle que les nouvelles règles d'assurance chômage, l'accentuation du contrôle et des radiations, la pression mise sur les privé-e-s d'emploi dans le cadre des plans DELD, TH, MET, viviers sectoriels, RSA, etc … génèrent des situations tendues voire de l'agressivité à l'accueil … autant de situations qui peuvent mettre l'agent-e en situation de danger potentiel et générer de la peur.

8/ Saint-Brieuc SUD :

La situation de l'équipe Indemnisation de cette agence inquiète fortement les collègues GDD des agences du 22. Une demande d'échanges avec la Directrice Territoriale, Mme Maillot, a été demandé par les agent-e-s de Dinan afin qu'il-elle-s expriment leurs inquiétudes.

Cette situation perdure depuis plusieurs mois et des alertes ont déjà été émises par les élu-e-s des différentes instances.
Que propose la DR afin de régler durablement cette situation ? Il y a urgence !

La direction répond qu'une entrevue entre le DT et l'équipe aura lieu le lendemain matin pour la sécurisation de la période estivale.

Le CRI … la direction dit « OUI …. Mais mutualisé en été » !
En effet, la direction a décidé de mutualiser non seulement le 3949 mais également l'ensemble des activités GDD sur l'ensemble du département générant ainsi une surcharge de travail (fiches escalades, appels sortants, etc.)
Dès la mise en œuvre du CRI, la CGT avait pourtant alerté la direction sur les difficultés liées à l'individualisation du travail notamment en période de congés….

7/ Questions en suivi :

1. CESU Mme X quand est-il du remboursement ?

La direction répond qu'un remboursement est planifié sur la paie de juin 2023

La CGT invite l'agente à reprendre contact avec Elise BUGEAUD en cas de non-paiement.

2. CET de Mr Y toujours absent BS

La direction indique que la problématique du CET est prise en compte. Une contrainte technique empêche l'alimentation du CET sur le BS. Si besoin, une attestation peut lui être délivrée.

Pour la CGT, un-e agent-e en maladie de longue durée doit être informé-e que son CET a bien été alimenté soit via le BS soit par un courrier spécifique envoyé automatiquement.

3. ON Action sans réponse pour Mr Z (11 et 12/2022)

La direction indique que les régularisations de pointages ont bien été prises en compte.

La patience est une vertu que les agent-e-s de Pôle Emploi ont appris à maîtriser !

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 8 Juin 2023.

Réclamations en suivi :

1/ RENNES OUEST : sécurité :

Concernant le parement en briques de la façade, la direction indique qu'un devis a été transmis au promoteur en date du 17/05 et qu'il n'y a pas de planning concernant les travaux restants.

Que dire ?…. La direction a-t-elle vraiment entendu le ras le bol des agent-e-s de Rennes Ouest et surtout leurs craintes quant à leur sécurité ?

2/ RENNES OUEST / poste d'accueil :

La direction indique que le remplacement de la porte d'entrée public a bien eu lieu en mars, qu'un changement de vitrage ainsi que des réglages sont intervenus le 15 avril. Depuis, un nouveau réglage a été effectué au niveau du ferme-porte.

Enfin !

Nouvelles réclamations :

1/ Invalidité et temps partiel thérapeutique :
Un-e agent-e qui fait une demande d'invalidité obtient la réponse avec une rétroactivité de plusieurs mois, en général. Il est indiqué que l'agent-e ne peut modifier son temps de travail qu'avec un délai de prévenance de 2 mois. Par exemple, l'agent-e en mi-temps thérapeutique obtient une invalidité le 1er mai avec une date d'effet au 1er février.
Qu'en est-il dans cette situation si l'agent-e ne peut reprendre son intensité antérieure ?
Peut-il-elle passer du mi-temps thérapeutique en temps partiel avec un effet au 1er février ? Comment s'opère la régularisation des congés ?

La direction demande à Marie-Paule TUAUX de transmettre la situation concernée pour analyse et réponse spécifique.

Quel est le mot dans la réclamation que la direction n'a pas compris ? La CGT a présenté plusieurs fois cette situation à la direction … sans jamais obtenir de réponse !
Au regard de l'absence de réponse de la direction, la CGT va interpeller la Direction Générale sur ce sujet.

2/ Rémunération :
Les agent-e-s et plus particulièrement ceux-celles qui ont peu d'ancienneté, s'inquiètent et alertent sur leur conditions de rémunérations. Il-elle-s demandent qu'elles soient revues au plus vite au regard de leur investissement et de l'inflation.
En catégorie C2, par exemple, il-elle-s sont payés 12.61 €/heure alors que le SMIC est à 11.52 €/heure au 1er mai 2023. Il-elle-s risquent d'être très vite rattrapé-e-s voire dépassé-e-s.

La direction répond que cette réclamation relève des négociations annuelles (NAO) et renvoie vers la direction générale.

Les négociations NAO sont en cours.
Il est de la responsabilité de la CGT mais également de l'ensemble des organisations syndicales de défendre les salaires des agent-e-s quel que soit leur salaire.
La CGT rappelle qu'elle n'a pas signé la classification des agent-e-s de droit privé car elle ne garantissait pas une évolution de carrière basée sur des critères objectifs pour tou-te-s !
La bataille des salaires et des traitements reste une priorité pour la CGT.

3 / Contact avec les agent-e-s :
De plus en plus d'agent-e-s nous font remonter qu'il-elle-s reçoivent des messages ou SMS, sur leur téléphone personnel, des managers alors qu'il-elle-s sont en arrêt maladie du type « *donne-nous des nouvelles* ».
Pouvez-vous faire un rappel aux managers pour que cesse ces pratiques. Le-la salarié-e n'a pas à donner des informations concernant son état de santé.

La direction confirme que le-la salarié-e n'a pas à donner d'informations personnelles concernant son état de santé à son manager.
Elle justifie cette pratique par une préconisation de la CARSAT, de la MSA et de l'Agéfiph.
Elle ajoute que la loi du 02/08/2021 pour renforcer la prévention en Santé au travail invite l'employeur à rester en lien avec son-sa salarié-e, à compter de 2 semaines d'arrêt.

Pour rappel, la loi du 2 août 2021, impose à l'employeur d'informer les salarié-e-s absent-e-s **depuis plus de 30 jours** de la possibilité de bénéficier d'un rendez-vous de liaison. Si le-la salarié-e l'accepte, il revient à l'employeur de l'organiser.
Ce rendez-vous de liaison a pour objectif de maintenir un lien entre l'employeur et le-la salarié-e pendant son arrêt de travail et d'informer ce-tte dernier-ère qu'il-elle peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une visite de pré-reprise, et de mesures d'aménagement du poste ou du temps de travail.
Pour la CGT cette information doit être faite par courrier postal.

La CGT rappelle qu'elle a défendu un accompagnement des services RH avec un-e référent-e identifié-e et une simplification des contacts lorsqu'un-e agent-e absent-e rencontre des difficultés administratives (subrogation, Mutex, etc).
Au regard du nombre important de contacts pris avec la CGT, cet accompagnement est loin de répondre aux attentes des agent-e-s !
A quand des embauches au service RH ?

4 / <u>Formations :</u>
Des collègues font remonter que les groupes pour les formations obligatoires, comme perfectionnement indus classe à distance, sont complètement hétérogènes. Les animateur-trice-s se retrouvent soit à reprendre les bases pour que les débutant-e-s ne soient pas perdu-e-s soit à faire une approche plus avancée pour que les expert-e-s en retirent une plus-value au risque de voir décrocher les moins aguerri-e-s sur le sujet.
Des groupes de niveau débutant, intermédiaire ou expert permettraient d'optimiser ce type de formation et d'avoir une plus-value pour tou-te-s les stagiaires.
Les agent-es en charge de portefeuilles renforcés se sentent démuni-e-s et aimeraient être formé-e-s sur les problèmes sociaux, d'addictions, de logement, de santé psychologique… pour être mieux armé-e-s dans cet accompagnement.
Marie-Paule TUAUX propose que chaque agent-e puisse déclarer son niveau de qualification pour la mise en place de formations de même niveau.

La formation "perfectionnement trop perçu" concerne les conseiller-ère-s expérimenté-e-s au traitement des trop perçu. Pour les autres conseiller-ère-s GDD c'est la formation "comprendre et gérer un trop perçu" qui est préconisée.
En ce qui concerne le besoin en développement de compétences remonté par les conseiller-ère-s en accompagnement renforcé, la direction prend notes des éléments et partagera ces observations auprès de l'Université PE en charge de l'ingénierie.
La formation « Gestion et prévention des situations difficiles à l'accueil », en cours d'actualisation, reprendra des contenus proches des éléments « 1ers secours en santé mentale », notamment sur le volet de l'identification de troubles psychologiques.

Dans le cadre des négociations de l'accord « formation », la CGT revendique :
- que la priorité soit donnée à la qualification, car celle-ci appartient à l'agent-e alors que les compétences relèvent du poste de travail et appartiennent à l'employeur
- que les formations aient lieu en présentiel au plus près du lieu de travail de l'agent-e
- qu'une plus grande place soit donnée aux besoins de formations et aux projets individuels des agent-e-s et à leur parcours professionnel.
- que les formations internes soient adaptées au niveau de qualification de l'agent-e (débutant, perfectionnement, remise à niveau).

5 / <u>Accueil :</u>
Les agent-e-s nous remontent que les conditions d'accueil se détériorent.
Que compte faire la direction ?
L'accueil repose sur de moins en moins d'agent-e-s, les agent-e-s se disent épuisé-e-s.
Que compte faire la direction ?

La direction affirme que les managers analysent les dispenses d'accueil préconisées par le médecin du travail et que la direction générale réfléchit autour de l'accueil relation usager.

Pour la CGT, il n'appartient pas à l'employeur d'analyser le bien-fondé d'une préconisation médicale dans l'objectif de résoudre un problème d'organisation du travail mise en place par l'employeur lui-même.
La CGT rappelle à la direction que le poste d'accueil est un poste générateur de risques professionnels importants qui ne doit pas reposer sur un nombre restreint d'agent-e-s. Avec les portefeuilles spécifiques FSE, MET, les collectifs « entreprise » et GDD « interdits » d'accueil … c'est bien Pôle Emploi qui est responsable de cette organisation qui divise et oppose les agent-e-s !

6 / <u>Renforcé, Lieu Unique d'Accompagnement et Travailleur-euse-s Handicapé-e-s :</u>
Certain-e-s collègues de cet accompagnement nous font remonter une forme de lassitude. Il-elle-s parlent d'une charge mentale importante alors qu'il-elle-s sont volontaires. Il-elle-s indiquent manquer de formation pour appréhender ce type de public.
Des formations ciblées sur ces publics peuvent-elles être mobilisées ?
Il est remonté que ce type de portefeuille peut être imposé et non choisi.
Qu'en dit la direction ?
Les collègues demandent une approche bassin qui permettrait d'avoir une offre de meilleure qualité et plus diversifiée.

La DT avec la région réfléchit à développer l'offre de service de formation à destination des teams LUA. Pour la direction, « *Il s'agit d'un portefeuille comme un autre dont la mise en place est à la main des ELD* ». L'offre de service est déployée sur toute la France. Une approche bassin sera évoquée avec les REP du bassin rennais.

Pour la CGT, le portefeuille TH est loin d'être un portefeuille comme un autre ! Dire cela c'est méconnaître l'activité quotidienne des conseiller-ère-s : offre de formation quasi inexistante, offre de service non adaptée, offres d'emploi restreintes, etc. sans parler de la charge émotionnelle liée à ce type d'accompagnement.
C'est pourquoi un portefeuille TH ne peut être imposé à l'agent-e !
Par ailleurs, avec la mise en place de France Travail, toutes les personnes reconnues TH auront l'obligation d'être inscrites auprès de l'opérateur. Pour la CGT, les agent-e-s ne sont pas ne sont pas formé-e-s ni outillé-e-s pour faire face à certaines situations qui relèvent du handicap mais aussi de la santé mentale.
Il est donc essentiel que l'offre de formation soit adaptée au plus tôt.

7 / <u>Contrat Emploi Jeune :</u>
Pouvez-vous confirmer que l'objectif du CEJ est de 60 entrées par an ?

Oui.

Et la proratisation en fonction du temps de travail de l'agent-e on en parle ?

8 / <u>Cap Emploi :</u>
Les agent-e-s de Cap Emploi ne travaillent pas sur notre réseau. Il-elle-s ont donc des temps de téléchargement rallongés et des problèmes pour imprimer.
Une solution peut-elle être apportée ?
Les agent-e-s de Cap Emploi demandent à avoir accès à nos applicatifs pour accéder à l'actualisation des Demandeur-euse-s d'Emplois, aux versements d'allocations et aux fiches escalades.
Lorsqu'un-e agent-e de Cap Emploi reçoit un-e demandeur-euse- d'emploi qui tient des propos suicidaires, il-elle se retrouve bien seul-e.
En effet, Cap Emploi n'a pas de procédure par rapport à ce type de situation.
La procédure de Pôle Emploi pourrait-elle être partagée avec Cap Emploi ?
Quel accompagnement pour le-la collègue de Cap Emploi ?

La direction rappelle que les agent-e-s de Cap Emploi ne font pas partie des effectifs de Pôle Emploi et sont donc régi-e-s par les règles et les procédures de Cap Emploi avec un outil informatique qui leur est propre.
La direction ajoute qu'un échange aura lieu avec le directeur de Cap Emploi sur ces points dans le respect de nos règles de sécurité.

Pour les privé-e-s d'emploi, il est difficile de distinguer un-e agent-e de Cap Emploi avec un-e agent-e Pôle Emploi puisqu'il-elle-s travaillent dans un même lieu. Ce qui peut mettre en difficulté l'agent-e de Cap Emploi.
Pour la CGT, chaque entité a ses propres missions et expertise métier qui doivent être défendues.
Pour la CGT, il appartient à Pôle Emploi de veiller à la sécurité et à la santé de l'ensemble des personnes travaillant dans les locaux de Pôle Emploi (VSC, Cap Emploi, employeurs, prestataires, etc.)

9 / Fiche de signalement :

Un rappel a été fait aux équipes sur l'importance d'établir une fiche de signalement en cas d'agression verbale, d'insultes… à l'accueil par un-e demandeur-euse d'emploi. Il est demandé à l'agent-e de la compléter.
Dans la mesure, où l'accueil est sous la responsabilité du MANAC, nous demandons que ce soit le MANAC qui signale la situation via la fiche puisqu'il a forcément été mobilisé.

La direction répond que « *la rédaction d'une FDS n'a aucun caractère obligatoire* » … mais encourage vivement « *les agent-e-s et les managers à en rédiger dans différentes circonstances et notamment en cas d'agression* ».

Pour la CGT, la fiche de signalement est un outil majeur dans l'évaluation des risques professionnels à Pôle Emploi tant par les élu-e-s CSE que ceux-celles de la CSSCT que par la direction.
Elle doit permettre de mettre en œuvre la prévention des risques soit pour les supprimer totalement soit pour empêcher qu'ils ne se reproduisent.
La CGT invite les agent-e-s, qu'il-elle-s soient manager ou non, à rédiger systématiquement une fiche de signalement en cas d'incivilités et/ou d'agression verbale ou physique soit si c'est lui-elle qui est concerné-e soit si il-elle est témoin et à la transmettre aux élu-e-s et RP pour information mais surtout pour protéger l'agent-e en cas de symptômes ou d'arrêt pour accident de travail a postériori.

10 / Changement de modalité d'accompagnement :

Certain-es collègues souhaitent changer d'accompagnement au sein de leur agence, il-elle-s se font connaître auprès de leur Equipe Locale de Direction. Pouvez-vous indiquer la procédure ?

Cela relève d'un échange avec les managers en local afin d'assurer la continuité de service et de permettre également un développement de compétence.

Pour la CGT, il appartient à la direction régionale de rédiger un processus clair et identique pour chaque agence afin d'éviter toute discrimination.

11 / Accès aux mails :

Les agent-e-s nous font remonter qu'auparavant il-elle-s pouvaient accéder à leur mail depuis leur téléphone personnel. Il-elle-s nous indiquent qu'il-elle-s n'y ont plus accès depuis la mise en place d'Office 365. Les agent-e-s demandent à pouvoir de nouveau y avoir accès ?

La direction invite les agent-e-s à se rapprocher de leur CLI qui expliquera les étapes à réaliser ou orientera vers l'AD en cas de blocage.

La CGT déplore que les évolutions des outils informatiques hors applicatifs métier ne soient pas accompagnées par l'employeur. La direction renvoie systématiquement vers les CLI qui n'ont que très rarement de temps dédié au planning pour exercer leurs missions.
Concernant Office 365, beaucoup d'agent-e-s n'ont pas réussi à reconfigurer leurs applications… il aurait été judicieux que la direction anticipe et prévoit un temps sur le planning des CLIs pour accompagner les collègues.

12 / Journées syndicales

Plusieurs agent-e-s nous ont sollicités suite :

- soit à des refus d'absence syndicale car le-la REP n'avait pas indiqué la date lorsqu'il-elle a signé l'autorisation
- soit parce qu'il-elle-s étaient toujours en attente de validation plusieurs jours voire semaines après.

Pouvez-vous faire un rappel aux ELD pour qu'elles indiquent bien la date au moment de la signature. Ces journées sont validées parfois très tardivement.
Pouvez-vous indiquer dans quel délai ces journées doivent être validées par la RH ?

Chaque demande de CFES est examinée au regard de 2 critères : la date d'information du manager de l'agent-e (=> d'où l'exigence du nom, signature et date de prise en compte par le manager sur la convocation), et la présence de l'attestation de présence à la formation.
Les demandes sont validées par le service RH QVT DS. Les délais de traitement relève du niveau régional.

Pour la CGT, il est important que les demandes soient validées au plus tôt pour ne pas pénaliser l'agent-e dans la gestion de son compteur horoquartz.

13 / <u>Conditions de travail chaleur :</u>

Au regard des températures déjà hautes les collègues s'inquiètent déjà des conditions au sein des agences pour l'été à venir. Il-elle-s apprécieraient une anticipation par rapport à l'équipement en ventilateurs avec serviettes humides afin d'abaisser la température, l'activation du télétravail exceptionnel, pour ceux-celles qui le souhaitent, sur les jours les plus chauds si l'activité le permet.

Comme chaque année, le service sûreté-sécurité rappelle aux ELD les mesures à prendre en termes de prévention dans le cadre des fortes chaleurs.
En fonction des besoins, des ventilateurs sont à disposition dans les agences/structures
Des mesures spécifiques sont prises en lien avec l'instruction nationale du 17 juin 2022.
Ce travail est sécurisé et partagé avec la CSSCT.

Pour la CGT il est important que ces informations soient également partagées avec les principaux-pales intéressé-e-s … les agent-e-s !
La CGT invite les agent-e-s à faire remonter leurs besoins et difficultés aux élu-e-s et RP afin de pouvoir alerter la direction sur l'insuffisance des moyens et des mesures.
Pour rappel, le ministère du travail indique que l'employeur doit :

- en cas de fortes chaleurs :
  - ✓ mettre à disposition de l'eau fraîche
  - ✓ mettre en place une ventilation des locaux
  - ✓ fournir aux salarié-e-s des moyens de protection contre les fortes chaleurs et/ou de rafraîchissement.
- En cas de plan canicule :
  - ✓ aménager les horaires de travail
  - ✓ avoir davantage recours au télétravail
  - ✓ organiser des pauses supplémentaires

14 / <u>We Plan et Accès aux plannings de Rennes Communautés :</u>

We Plan est limité, trop compliqué, il ne permet pas d'ouvrir des plages de rendez-vous pour un-e agent-e. Une évolution peut-elle être apportée dans ce sens ?
Depuis le changement d'applicatif pour les plannings, les représentant-e-s de proximité n'ont plus accès aux plannings des autres agences du territoire. Pour la qualité et l'objectivité des rapports d'inspection, nous demandons à pouvoir à nouveau y accéder puisque c'est dans le champ de nos prérogatives.

La visualisation des plannings et activités dans We Plan et Agenda n'est accessible qu'aux personnes de l'agence même. Il n'est pas prévu dans ces outils un accès ne serait-ce qu'en visualisation aux personnes extérieures à l'Agence.
La DG est informée de la demande des RP.

Pour la CGT, le planning de chaque agence est un outil primordial dans l'exercice des missions des élu-e-s et des RP en matière de santé et de sécurité des agent-e-s (par exemple nombre d'agent-e-s sur le site, respect de la présence d'agent-e-s formé-e-s « sauveteur secouriste du travail », rotation sur les activités contraintes, etc).
La CGT revendique l'accès à WePlan pour l'ensemble des élu-e-s et RP.

15 / <u>CDD et nouveaux-velles entrant-e-s :</u>

Les agent-e-s en CDD apprécieraient sur tout le territoire d'avoir un document agence qui définit qui fait quoi, pour interpeller les bon-ne-s interlocuteur-trice-s quant à des problématiques et gagner en efficacité.
Les agent-e-s CDD apprécieraient d'avoir un support à leur arrivée concernant toute l'organisation en lien avec leur contrat de travail. Par exemple, plusieurs ne sont pas informé-e-s qu'il-elle-s ont des droits au niveau du CSE, des priorités pour le recrutement...
Plusieurs agent-e-s en CDD se sont positionné-e-s sur la dernière BDE et ont été déçu-e-s d'apprendre que les postes étaient uniquement ouverts aux mutations. Une information sur l'ordre de priorité jointe aux postes ouverts à la BDE serait appréciée.

La direction indique les nouveaux-velles recruté-e-s bénéficient d'une ½ journée d'accueil et peuvent consulter Allo Breizh ainsi que l'intranet régional dans l'onglet RH / Mon évolution professionnelle / Intégration. Elle ajoute que l'agent-e peut solliciter son-sa manager et/ou son-sa tuteur-trice.

Pour la CGT, les mesures d'intégration de la direction régionale sont insuffisantes : de trop nombreux-euses agent-e-s en CDD voire en CDI ne savent toujours pas qui fait quoi à Pôle Emploi Bretagne !

Concernant les informations sur les dotations du CSE la direction rappelle que c'est au CSE d'informer les nouveaux-velles entrant-e-s.

Ce serait plus simple si la direction transmettait la liste des nouveaux-velles arrivant-e-s (embauches et mutation) chaque mois pour permettre à chaque agent-e-s quelle que soit la durée de son contrat d'obtenir une information sur ses droits aux Activités Sociales et Culturelles.

Concernant la BDE, la direction rappelle que les postes diffusés sont en fonction du plafond d'emploi annuel.

Pour la CGT, l'ordre de priorité doit apparaître dans la BDE pour permettre à chaque agent-e de se positionner sur les postes en connaissance de cause.
La CGT rappelle que le processus de recrutement figure à l'article 5 de la CCN et précise que les agent-e-s qui n'auraient pu bénéficier d'un contrat à durée indéterminée avant le terme de leur contrat de 6 mois minimum doivent demander au service RH d'être informé-e-s de toute vacance de poste pour postuler.

16 / <u>Bilan de compétences statut privé :</u>
D'après l'article 23 § 6 de la CCN, un-e agent-e peut faire une demande de congé de bilan de compétences.
Quelle est la date d'ancienneté retenue si son CDI a été précédé d'un CDD ? Date d'entrée dans l'établissement ? Date du départ du CDI ?
Quid de l'accord si la demande est faite avant les 5 ans ?
Le financement du bilan de compétence est-il bien pris en charge par l'établissement ?

Sans interruption de contrat entre le CDD et le CDI, c'est la date d'entrée dans le CDD qui est prise en compte. S'il y a interruption entre les 2 contrats, la date d'ancienneté est recalculée.
La CCN précise "*qu'un congé de bilan de compétences est accordé de droit tous les cinq ans à tout agent qui en fait la demande.*"
En deçà de ce délai, la demande est possible et fera l'objet d'une étude par le service RH en fonction de l'argumentaire présenté.
Le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre : du CPF (pour un-e agent-e de droit privé) ou du plan de développement des compétences (pour un-e agent-e de droit privé ou public). Dans ce cas, il est pris en charge par l'établissement.

17 / <u>Congé sans solde :</u>
Selon l'article 28.1 § 1 de la CCN un-e agent-e peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 3 ans fractionnable par durée de 6 mois.
Quelle est la date d'ancienneté retenue si son CDI a été précédé d'un CDD ? Date d'entrée dans l'établissement ? Date du départ du CDI ?
L'établissement peut-il refuser ? Combien de fois peut-il refuser ?

La direction rappelle les règles du congé sans solde prévu dans la CCN : 3 années d'ancienneté sont nécessaires / Le calcul de l'ancienneté se fait par le cumul de l'ensemble des contrats / L'accord étant de gré à gré le refus est possible et autant de fois que l'employeur l'estime nécessaire.

Ce congé n'est pas prévu par la législation. Ainsi, en l'absence de dispositions conventionnelles, l'accord de l'employeur est nécessaire. La CGT invite les agent-e-s concerné-e-s à prendre contact avec les élu-e-s et RP CGT pour un accompagnement de leur demande.

<u>18 /Congés août 2023 :</u>
Le 14 août 2023 est un jour de fermeture avec le décompte d'un jour mobile. Les agent-e-s s'interrogent quant à la continuité prise en compte s'il-elle-s ont 10 CP qui encadrent ce pont soit 5 jours avant et 5 jours après. Est-ce que les jours de CP seront considérés pris en continu pour pouvoir bénéficier des jours de fractionnement ?

La direction indique que les agent-e-s doivent déposer 10 jours de CP en totalité qui entourent le jour mobile concerné: par exemple 5 jours de CP2 avant et 5 jours de CP2 après.

La CGT rappelle que la règle des 10 jours ouvrés de congés concerne les congés posés entre le 1er mai et le 30 septembre de l'année N.
La CGT invite les agent-e-s qui ne se verraient pas créditer leurs jours de fractionnement à contacter les élu-e-s et RP de la CGT pour faire valoir leurs droits.

Département 35 : territoire de Haute Bretagne : agences de Combourg, Fougères, Redon, Saint-Malo et Vitré
Représentante de proximité : Marie-Line ROLLO / Réunion du 8 Juin 2023.

1 / SAINT-MALO :
Sur le site de Saint-Malo, de nouveau (question similaire lors de la réunion du 14 juin 2022) une problématique avec la MUTEX, concernant Mme X.
En effet, la MUTEX ne traite pas les dossiers dans les temps. A ce jour, elle n'a toujours pas le versement du mois d'avril. Elle les a interpellé-e-s plusieurs fois, il-elle-s lui répondent à chaque fois que le dossier est encours de traitement. Mme X est en invalidité, il s'agit du complément prévoyance à percevoir de la MUTEX. En outre, la situation est ici d'autant plus alarmante que Mme X n'a pas de conjoint-e et s'assume donc seule : elle a dû demander un découvert à sa banque et payer des frais. Mais en plus des difficultés financières, il y a l'aspect « moral » : en effet, dixit Mme X : elle n'est jamais à découvert et s'y retrouve contrainte de ce fait.
Je demande donc qu'il y ait une intervention de la Direction à son sujet et de façon plus générale, Mme X n'est pas un cas isolé face à cette problématique, d'autres collègues l'ont rencontrée.
La Direction pourrait-elle donc rappeler à la MUTEX ses obligations concernant les agents Pôle Emploi dans ce cas de figure ?

Contrairement à la gestion des prestations prévoyance dans le cadre de la longue maladie, les prestations liées à une rente invalidité sont versées directement sur le compte bancaire de l'agent-e.
L'employeur ne reçoit aucune information sur le traitement du dossier, ni sur les montants qui sont versés.
Pôle emploi n'intervient pas dans le traitement et le suivi du dossier auprès de MUTEX.
Pôle emploi intervient uniquement dans l'envoi du dossier de rente invalidité à MUTEX pour prise en charge.
Cependant, si les agent-e-s rencontrent des difficultés dans le traitement de leur dossier auprès de MUTEX, le service Gestion du Personnel et Rémunération peut adresser un mail à MUTEX pour les alerter de la situation et leur demander si un problème existe.
A ce jour, Mme X ne s'est pas rapprochée du service Gestion du Personnel et Rémunération pour alerter de sa situation.
Un contact avec MUTEX est pris pour connaitre les raisons de ce retard. Par ailleurs une remontée auprès de la Direction générale est effectuée pour que le contrat cadre s'applique.

La CGT accompagne régulièrement les agent-e-s dans le montage et le suivi de leur dossier prévoyance (IJSS, Invalidité, Subrogation, etc.).
La CGT rappelle que les agent-e-s peuvent contacter les services de Mutex pour avoir des informations sur leur situation ou saisir le Médiateur de Mutex en cas de litige: pole-emploi.prevoyance@mutex.fr . Dans le cas où la démarche n'a pas abouti l'agent-e peut saisir le Médiateur des Assurances.

2 / REDON :
Sur le site de Redon, un agent ayant fait son EPA et ESA s'est vu attribuer des objectifs individuels à réaliser. A savoir : 1 entretien par visio par semaine.
La DT peut-elle rappeler aux ELD que les agents-e-s sont censé-e-s contribuer aux objectifs collectifs et n'ont pas à se voir attribuer des objectifs individuels ?

La direction indique que l'octroi du Télétravail est indissociable de la mise en œuvre des entretiens Visio et rappelle que les entretiens de Visio sont une modalité de contact avec le DE qu'il faut proposer.

La CGT rappelle à la direction :

- qu'il n'y a aucun objectif individuel pour les agent-e-s non cadres à Pôle Emploi
- que l'accord télétravail ne mentionne nulle part l'obligation de réaliser des entretiens Visio pour obtenir un ou plusieurs jours de télétravail
- l'article 2.3 de l'accord télétravail : « *Les conseillers en télétravail formés aux entretiens en visio, pour réaliser leurs entretiens à distance avec les demandeurs d'emploi et les entreprises, privilégient cette modalité d'entretien.* ***Toutefois, conformément aux recommandations de la CNIL, l'employeur n'impose pas l'activation de la caméra lors des entretiens.*** »

La CGT rappelle qu'elle n'a pas signé l'accord télétravail parce qu'il ne garantissait pas d'équité pour les agent-e-s dans l'octroi des jours, ni dans la protection de la santé au travail.
Pour la CGT, le télétravail ne doit pas être un combat individuel !
La CGT reste à vos côtés pour vous accompagner, vous défendre et conquérir des nouveaux droits en matière de télétravail.

3 / Formation des REP :

L'université du Management de Pôle Emploi à la DG prévoit pour les REP nouvellement intégrés 2 jours de formation par mois. Le problème étant que ces formations sont programmées aussi en juillet en août et même sur les jours de rentrées scolaires. En termes de qualité de vie au travail, équilibre vie personnelle vie professionnelle, le moins que l'on puisse dire est que l'équilibre n'est pas là.
La Direction pourrait-elle veiller, à l'avenir, que ces formations ne se fassent pas sur ces périodes ?

La direction répond qu'à l'instar des conseiller-ère-s, les parcours manager sont programmés tout au long de l'année. Elle ajoute qu'en cas d'indisponibilité du-de la manager, le report sur un prochain parcours peut être envisagé via C'ZAM.

L'accord QVT ne serait-il qu'une vitrine pavée de bonnes intentions ?
La CGT n'a pas signé l'accord QVT car il ne garantissait pas suffisamment de droits notamment en matière de conciliation vie personnelle/vie professionnelle pour l'ensemble des agent-e-s managers ou non.
Avant novembre 2019, la Commission « égalité professionnelle » abordait la question de l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle. La CGT au sein de cette commission faisait régulièrement des propositions qui ont abouti notamment sur tout ce qui concernait les formations (horaires, prise en charge des frais, problème de garde d'enfants, etc)
La CGT rappelle que depuis les dernières élections et la mise en place des CSE, la Commission égalité professionnelle n'existe plus et a été intégrée dans la Commission (fourre-tout) Politique sociale …. Qui n'est toujours pas mise en place en Bretagne !

4 / Incidents à l'accueil :

Sur plusieurs sites, les ELD ont tendance à minimiser, relativiser les incidents survenus à l'accueil pour que des fiches de signalement ne soient pas faites. Au contraire, les fiches de signalement permettent de refléter la réalité du climat ambiant.
La Direction peut- elle rappeler à ses ELD, la liberté qu'ont les agent-e-s, en fonction de leur ressenti, de faire des fiches de signalement ?

La direction demande quels sont les sites concernés et précise que les fiches de signalement sont transmises aux DT.

Pour la CGT, la fiche de signalement est un outil majeur dans l'évaluation des risques professionnels à Pôle Emploi tant par les élu-e-s CSE que ceux-celles de la CSSCT que par la direction.
Elle doit permettre de mettre en œuvre la prévention des risques soit pour les supprimer totalement soit pour empêcher qu'ils ne se reproduisent.
La CGT invite les agent-e-s, qu'il-elle-s soient manager ou non, à rédiger systématiquement une fiche de signalement en cas d'incivilités et/ou d'agression verbale ou physique soit si il-elle est concerné-e soit si il-elle est témoin et à la transmettre aux élu-e-s et RP pour information mais surtout pour protéger l'agent-e en cas de symptômes ou d'arrêt pour accident de travail a postériori.

5 / Déduction jours de grève :

Lors de la dernière réunion DT/RP, concernant les jours de grève, pour les statuts publics, il a été dit qu'ils étaient systématiquement déduits le mois d'après. Ce n'est pas le cas. Et quand ils le sont sur le bulletin

de salaire ce n'est pas explicite du tout : il y a juste une somme déduite sans préciser à quels jours cela renvoi ni s'il s'agit d'un jour ou de plusieurs.
La Direction peut-elle faire remonter la problématique aux RH ?

La direction affirme que la déduction a lieu le mois suivant avec la mention suivante sur le bulletin de salaire : « *ABS.>1/2jrs* » en fonction de la déclaration enregistrée sur Horoquartz. Par exemple, si l'agent-e a déclaré deux jours de grève, il y aura un précompte d'autant de trentièmes que de jours de grève (règle de calcul: Traitement de base/30 X nb de jours de grève). La direction ajoute que le paramétrage est réalisé au niveau national.

Concernant la grève sur la réforme des retraites, le nombre de jours étant important, la CGT est intervenue auprès de la DG pour échelonner la déduction des jours et éviter que les agent-e-s n'aient des retenues sur salaire trop importantes sur un même mois.

6 / C'Zam :
Sur plusieurs sites via C'ZAM les agent-e-s tardent à avoir les réponses à leurs questions. Donc, il-elle-s sollicitent le-la RP qui interpelle les RH via 30 MN RH. Le problème étant que ces RH ne répondent ni au téléphone, ne rappellent pas, ne sont pas joignables par TEAMS et ne répondent même pas aux courriels que je leur envoie. Si moi ou mes collègues, en agence, nous agissions de cette façon vis-à-vis des demandeur-euse-s d'emploi ou des entreprises, la Direction saurait nous rappeler à nos obligations.
La Direction peut-elle faire de même vis-à-vis des RH ?

La direction demande les numéros de C'Zam concernés.

La CGT a régulièrement rappelé à la direction les délais de traitement des réclamations portées auprès du service RH. Ne serait-il pas temps d'embaucher des agent-e-s en CDI dans ce service en souffrance depuis de trop nombreuses années ?

7 / Version informatique :
Dans la dernière version informatique, les saisies dans les conclusions d'entretien n'étaient pas conformes à ce que les agent-e-s formulaient. Les mots étaient tronqués. A ce jour, subsiste toujours systématiquement, à la place de l'apostrophe, un point d'interrogation. La Direction peut-elle faire remonter à la DSI ?

La direction répond que le problème a été identifié et relève d'un traitement local en lien avec le réseau des RM et la DDO. La direction affirme faire remonter le dysfonctionnement.

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/ Crédit temps de trajet :
Lorsqu'un-e agent-e pôle emploi est en arrêt de travail depuis plusieurs mois, que devient le compteur crédit d'heure de temps de trajet qui était à solder avant le 31 mars 23 ? Ce crédit est-t-il reporté ou transformé en congés à récupérer ?

La direction demande que les situations soient remontées au service GPR, pour analyse.

Peut-être ben que oui …. Peut-être ben que non ! La réponse de la direction interpelle la CGT par son manque de clarté. Pour la CGT, la situation de chaque agent-e doit être traitée de la même manière sans aucune distinction.

2/ Convention du personnel :
Les agent-e-s ont reçu une invitation pour se rendre à la journée du 15 juin à Rennes organisée par la Direction Régionale. Nous souhaiterions savoir si cette journée du 15 juin est une invitation ou une

convocation de la part de la Direction Régionale ?

La direction répond que sauf cas particulier et/ou situation exceptionnelle, la participation était obligatoire.

L'intersyndicale CGT / FO / SNU était présente ce jour-là pour distribuer aux agent-e-s présent-e-s une communication sur le coût de cette journée.

Combien ça coûte ? … L'austérité … mais pas pour tout !

Nous avons tou-te-s été invité-e-s … re invité-e-s, …. Re re re …. Avec une très lourde insistance à la Convention du Personnel de ce jour !

Bref, tou-te-s, volontaires d'office !

Mais alors, maintenant que nous sommes tou-te-s là … combien peut coûter cette « petite » journée ?

La location de la salle, le service de sécurité, la sonorisation, le prestataire média, la location des tables et chaises, la restauration, les frais de déplacements des agent-e-s, les éventuels hébergements de certain-e-s VIP, le déport de la charge de travail sur d'autres temps (heures supplémentaires ?), etc….

Nous avons fait le calcul …. Cette dépense pourrait avoisiner le ½ million d'euros !

Soit 200 euros environ par agent-e… et qui n'iront pas dans les salaires.

Et pendant ce temps …..

- ✓ Une inflation galopante
- ✓ Une NAO (Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires) à zéro
- ✓ Des conditions de travail dégradées
- ✓ Une charge de travail toujours croissante
- ✓ France Travail dont la mise en œuvre va impacter nos missions et nos métiers

Ne soyons ni dupes, ni soumis-es….

Au-delà des questions que posent cette journée, vos organisations syndicales CGT, FO, SNU restent à vos côtés pour défendre avant tout nos conditions de travail, nos métiers, nos missions, nos salaires !

3/ PC de secours :

Dans certaines agences, il n'y a aucun ordinateur de secours. Qu'est-ce que la direction peut mettre en place afin de sécuriser la possibilité d'avoir accès à au moins un ordinateur de secours et des câbles de rechange ?
Un PC de secours a été fourni à chaque agence lors du déploiement du projet « 1 agent 1 portable ».

La direction indique qu'un PC de secours a été fourni à chaque agence lors du déploiement du projet « 1 agent 1 portable ». Son utilisation par les VSC est tolérée mais son utilisation première est de couvrir les pannes des PC des agent-e-s.
En cas de nouveau-velle recruté-e, une demande de dotation doit être émise par le site (si pas de PC dispo sur le site), il est toléré que ce PC de secours soit utilisé le temps de la livraison. En cas de souci de dotation, il est possible de joindre les CSI pour trouver une solution.

En bref, le PC de secours est rarement disponible…. Faudra-t-il jouer l'utilisation du PC de secours à la courte paille ?

Pour la CGT :

- Il appartient à l'ELD soit de remplacer l'agent-e en accueil soit de lui donner un ordinateur pour

éviter tous risques RPS ! Ce n'est pas à l'agent-e de courir partout pour trouver son outil de travail !

- les VSC doivent être doté-e-s d'un ordinateur au même titre qu'un agent-e.
- la direction doit anticiper l'arrivée des nouveaux-velles recruté-e-s avant leur arrivée sur le site.

4/ Panne d'ordinateur :

Un-e agent-e en arrêt de travail dont l'ordinateur est HS, peut-il-elle avoir accès à un nouvel ordinateur de secours (ne serait-ce que pour transmettre les arrêts de travail dématérialisés sur la BAL RH) ? Qui doit-il-elle contacter pour avoir un nouvel ordinateur en état de fonctionnement ?

La direction répond qu'en cas de panne, l'agent-e doit contacter l'AD pour réaliser un diagnostic et enclencher si nécessaire un changement d'ordinateur. Elle ajoute que l'agent-e peut utiliser un smartphone s'il-elle en est équipé-e.

La CGT s'interroge sur la réponse de la direction ! Avec environ 2500 agent-e-s en Bretagne, comment la direction n'a-t-elle pas anticipé les éventuelles pannes d'ordinateur et prévu a minima 2 PC de secours par agence ?
Concernant le conseil de la direction de travailler sur un smartphone …. La CGT alerte sur les risques sur la santé notamment visuelle de cette pratique !
Par ailleurs, concernant la dématérialisation des arrêts de travail, la CGT rappelle que la loi n'impose pas ce mode de transmission et que tou-te-s les agent-e-s ne sont pas à l'aise avec l'outil informatique … encore plus en arrêt de travail !

5/ Vannes Ouest :

Le parking où se trouve l'agence de Vannes Ouest (mais aussi celui de la Direction Territoriale) devient de plus en plus difficile d'utilisation (voir très tendue) pour les agent-e-s en raison des nombreuses nouvelles entreprises présentes dans cette zone. Quelle ou quelles solution(s) sont envisagées pour tenter de résoudre la situation ?

La direction refuse de répondre à la réclamation car l'agence concernée n'est pas dans le périmètre du représentant de proximité.
Cependant, la réponse a été apportée à un-e RP du périmètre de Vannes : « *Une solution a été proposée par le bailleur mais ne répond pas à l'utilisation du parking. Le bailleur est à la recherche d'une nouvelle solution* ».

La direction entend les agent-e-s mais ne les écoute pas vraiment !
Le stationnement reste une problématique dans les zones peu desservies par les transports en commun obligeant les agent-e-s à se déplacer avec leur véhicule personnel.
Ne pas trouver de place de parking en arrivant au travail est un facteur de stress important et a un impact sur l'équilibre vie perso/vie pro puisque les agent-e-s partent de très bonne heure pour pouvoir trouver une place où se garer…
La CGT pose systématiquement la question à la direction lorsqu'un projet d'aménagement est présenté en CSE concernant l'accessibilité via les transports en commun (horaires en adéquation avec les horaires de travail mais également les horaires de convocation, parking du personnel et parking public, sécurisation du parking du personnel, etc.)

6/ PAG :

Dans le cadre de fonctionnement normal d'une agence, les collègues du PAG occupent une place fondamentale dans l'activité quotidienne de l'agence. Toutefois, nous constatons un manque de reconnaissance du travail effectué par nos collègues au PAG. Quelles solutions envisagez-vous pour palier à ce fait ? Des recrutements d'agent-e-s PAG sont-ils prévus ?

La direction indique que « *les activités des PAG en agence sont indispensables pour concourir à la réalisation des missions en agence ou en plateforme* ». Elle ajoute que les recrutements sont en fonction du plafond d'emploi CDI régional et sous couvert de validation de la direction régionale.

Pour la CGT, le PAG est le poumon de l'agence c'est pourquoi elle a toujours défendu les missions et le métier des agent-e-s qui occupent ces postes.
La CGT s'est plusieurs fois mobilisée en soutien des agent-e-s des PAG pour le remplacement voire la nomination d'un-e agent-e au PAG afin que l'activité ne repose pas sur le collectif déjà surchargé (Lanester, Ploërmel, Auray, Rennes Ouest, Rennes Nord, etc.).

7/ Ancienneté avant mutation :
Existe-t-il un article au sein des différents accords, textes, règlements qui oblige un-e agent-e à rester à minima deux ans sur son poste avant de pouvoir effectuer une demande de mutation ?

La direction répond que « *Ce principe n'est pas inscrit dans les textes ni dans la CCN mais constitue un "repère" au sein de la direction régionale Bretagne.*
Les emplois de notre établissement sont exigeants et complexes, ils impliquent un fort investissement en formation et en accompagnement de la part des agents comme de la part de l'établissement (formation, tutorat, accompagnement par le manager et les personnes ressources).
Ainsi, la règle d'usage en Bretagne est de n'envisager de mobilité géographique et/ou professionnelle qu'à l'issue d'une période de consolidation de deux ans. »

Pourquoi en Bretagne cela pose un problème alors que dans les autres régions cette règle n'existe pas ?
Pour la CGT, la formation ou le tutorat réalisé en région Bretagne n'appartient pas à l'agence ni à la seule région Bretagne. Pôle Emploi est un établissement national !
La CGT rappelle :

- L'article 26.1 § 2 de la CCN : « *Lorsqu'un agent sollicite une mobilité sur un poste vacant équivalent, au sein de l'établissement en raison de la distance entre son domicile et son lieu de travail ou pour un rapprochement familial, l'établissement ne peut refuser cette demande plus de deux fois.* »
- que les agent-e-s peuvent saisir la CNPC pour faire valoir leurs droits au titre de l'article 39 de la CCN.

8/ CDD et BDE :
Les agent-e-s en CDD qui terminent un contrat à Pôle Emploi ont-il-elle-s accès à la BDE à la suite de leurs contrats de travail ? Si oui, combien de temps après la fin du contrat ?

La direction rappelle la règle de la BDE : « *Comme le précise l'article 5§3 de la CCN, les appels à candidature doivent obligatoirement dans un premier temps être portés à la connaissance de l'ensemble des agent-e-s de Pôle emploi en CDI ou en CDD en cours disposant d'une ancienneté continue supérieure à 6 mois.*
Les ancien-ne-s agent-e-s CDD ayant quitté Pôle emploi depuis moins de 6 mois et ayant fait expressément, lors de leur départ, ou ultérieurement dans ce même délai, la demande d'être informé-e-s de toutes vacances de poste sont informé-e-s dans un second temps.
Dans ce cas, une attention particulière est portée aux agent-e-s recruté-e-s en CDD d'une durée de 12 mois ou plus et qui n'auraient pu bénéficier d'un CDI avant le terme de leur contrat. »

La région Bretagne émet un avis négatif aux demandes de mutation des agent-e-s CDI n'ayant pas deux d'ancienneté sous prétexte qu'elle investit du temps (et donc de l'argent) à la formation, tutorat, etc.
La CGT s'étonne que cet investissement auprès des CDD ne soit pas pris en compte par la direction pour leur titularisation.
La CGT défend la titularisation de l'ensemble des agent-e-s en contrat précaires et l'embauche en CDI.

9/ ESI :
Pouvez-vous nous rappeler combien d'ESI est-il possible d'effectuer dans une demi-journée ?

Le DT répond que la règle est de 4 ESI sauf contraintes exceptionnelles dans une agence et ajoute que « *rien n'empêche d'en programmer l'après-midi.* »

La CGT rappelle ce que le DR a précisé en CSE : la règle est bien de 4 ESI mais dans la journée (4 le matin ou 3 le matin et 1 l'après-midi).
Avec France Travail et l'obligation d'inscription des bénéficiaires du RSA et de leurs ayants-droits ainsi que de l'ensemble des personnes ayant une reconnaissance TH, la CGT s'inquiète des conditions de réception de ces publics et des futures conditions de travail des agent-e-s en charge de réaliser les ESI.

10/ Avenir pro :
Pouvez-vous nous parler du dispositif AVENIR PROFESSIONNEL ? Ce dispositif est-il présent dans notre département ? Quelles en sont les premiers enseignements ?

La direction indique qu'il s'agit d'une expérimentation, qui concerne 2 lycées de Vannes. L'objectif est d'accompagner vers le marché du travail des lycéen-ne-s qui ne souhaitent pas poursuivre leurs études.

Lorsque le projet a été présenté en novembre 2021, la CGT s'est exprimée au travers d'une déclaration. Pour la CGT, l'expérimentation « Avenir pro » est dans la droite ligne des mesures du gouvernement Macron « *Tou-te-s au boulot !* » avec pour seul objectif de s'inscrire dans le « Plan de réduction des tensions de recrutement » de la même manière que le contrat d'engagement, la plateforme « 1 jeune 1 solution » et l'expérimentation RSA.

Prochaines réunions trimestrielles

sur les territoires

Septembre 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
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