

Comité d'Etablissement du 28 mars 2019

## Vers la dématérialisation de nos bulletins de salaires !

La Direction Générale a décidé de mettre en œuvre l'Art. L 3243-2 du code du travail issu de la Loi Travail dite El Khomery de 2016 : « *Sauf opposition du salarié, l'employeur peut procéder à la remise du bulletin de salaire sous forme électronique...* ». Ainsi, **dès le mois de Mai, les agents recevront leur bulletin de salaire dans un « coffre-fort digital » au sein d'une filiale de La Poste : Digiposte.**

**La Loi a pour principe d'inverser la responsabilité du salarié.** Le salarié ne doit plus demander la dématérialisation de son bulletin de paie, il doit au contraire la refuser s'il souhaite recevoir la version papier. Ainsi seuls les agents ayant refusé par mail à une adresse dédiée ou par courrier (suite à une information sous la forme d'un courrier joint au BS de Mars et dans un délai de 30 jours) pourront continuer à bénéficier de leur BS sous format papier !



Malgré les affirmations de la Direction, **il n'existe aucune réelle garantie sur le caractère inviolable des données et leur confidentialité.** Par ailleurs, aucun contrat ne lie Pôle emploi et Digiposte hormis celui de la mise à disposition de la fiche de paie. **Le stockage fait l'objet d'un contrat entre chaque agent et Digiposte, pour l'instant gratuit.** Cela exonère de fait Pôle emploi en cas de perte, vol ou altération des données dans le coffre-fort numérique. Il en est de même quant aux évolutions du contrat entre Digiposte et les agents.

Concernant le stockage, la Direction nous informe que sa durée est de 50 ans dans la limite de 5 Go. L'article D. 3243-8 du code du travail est plus précis et ne fixe que deux contraintes :

- la durée de la conservation garantie : Cinquante ans ou six ans après le départ en inactivité
- Un préavis de trois mois si le prestataire (Digiposte en l'occurrence) était amené à fermer son service. Chaque salarié devant télécharger ou imprimer à la hâte des dizaines de bulletins de paie.

**La CGT tient à rappeler qu'un Bulletin de Salaire papier permet un meilleur contrôle de sa rémunération.** La dématérialisation des documents administratifs ne facilite pas la lecture et l'examen en détail des contenus.

L'objectif de la Direction n'est pas de faire un geste « eco-citoyen » comme elle l'affirme mais bien de faire de substantielles économies !

**Du 30 mars au 3 mai 2019, nous avons la possibilité de conserver un bulletin de salaire papier. La CGT préconise aux agents de faire valoir leurs droits en conservant leur bulletin de salaire papier.**

Adressez un mel à [je-refuse-mon-bsdemat@pole-emploi.fr](mailto:je-refuse-mon-bsdemat@pole-emploi.fr) en indiquant votre refus accompagné de votre numéro de salarié et de votre code EK (indiqués sur le BS de mars 2019) ou par courrier à Pôle emploi - DGARAS - BS démat. - Le Cinétic 1 av. du Dr Gley - 75020 Paris.



## Projet « un agent / un portable »



L'objectif de la Direction est de doter chaque agent d'un ordinateur portable nominatif d'ici décembre 2020 en lieu et place des ordinateurs fixes liés à chaque poste de travail. Les bureaux auront une station d'accueil (du portable) et devront garder écran, clavier et souris actuels. **Le déploiement commence en Bretagne**

par l'Agence de Rennes Centre le 17 avril prochain.

L'objectif affichée par la Direction est d'accroître la mobilité au sein des agences comme à l'extérieur de Pôle emploi, d'harmoniser l'organisation du travail et les espaces de travail entre agents postés et télétravailleurs.

**Le contexte de suppressions de postes** (amenées à s'accroître dans les prochaines années sans forte mobilisation du personnel), **d'augmentation du nombre de télétravailleurs et du développement du tout numérique laisse à penser qu'à travers ce projet la Direction anticipe les futures suppressions d'agences entraînant de fait des mobilités forcées pour les agents comme pour les usagers** et une mission de service publique réduite. La CGT prend acte que le CHSCT n'a pas été consulté sur l'ergonomie de ce projet et demande qu'il le soit.

## Le Plan Régional d'Investissement dans les Compétences

Dans le cadre du Plan National d'Investissement dans les Compétences, le Conseil Régional de Bretagne vient de signer avec l'État : le Plan Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC). L'objectif affiché : la constitution d'une « société de compétences ». Doté d'un budget de 216,61 millions d'Euros pour 2019-2022, trois axes structurent le PRIC :

- 1) Parcours qualifiant vers l'emploi adaptés à l'économie réelle mais aussi dans une visée plus prospective
- 2) Garantir l'accès aux publics les plus fragiles à la formation et l'emploi par la consolidation de compétences
- 3) Modernisation des contenus de formation et développement de l'innovation.

Tourné essentiellement vers les jeunes et les chômeurs de longue durée les moins qualifiés, le Plan Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC) associe plusieurs partenaires (État, Collectivités Locales, Missions Locales...). Pôle Emploi Bretagne sera l'un des partenaires essentiels à la réussite du PRIC dans la région, selon les propos de la Direction régional Bretagne. Cela se traduit par deux conventions :

- 1) Accord cadre sur les principes généraux d'interventions de PE dans le cadre du PRIC en complémentarité avec la Région Bretagne.
- 2) Accord financier.

Bien que la Direction Régionale de Pôle Emploi souhaitait se concentrer uniquement sur l'aspect quantitatif des actions de formations déjà financées (dépassement des objectifs fixés) et de celles à venir (14000 places de formations d'adaptations et 1500 places de formations qualifiantes), les questions des élus du Comité d'établissement les ont obligés à « se mouiller » sur plusieurs points de frictions relevés notamment par la CGT :

- 1) Rôle de Pôle emploi Bretagne dans les Commissions Territoriales Emploi et Formations (CTEF). En effet, ce sont ces commissions qui sont en charges d'effectuer le diagnostic territorial en terme d'emploi, de besoins des entreprises et de formation.
- 2) Le Conseil Régional souhaite intégrer Pôle emploi à une réflexion sur l'approche compétences
- 3) Création d'un « référent fil rouge formation »
- 4) Monter en puissance des POE
- 5) Action de Formation en Milieu de Travail (AFMT)

**La CGT tient à rappeler, après avoir entendu les réponses de la Direction Régionale, que nous sommes entièrement opposés à la notion de compétences qui irrigue l'ensemble des textes actuellement en vigueur. La CGT continue et continuera à œuvrer pour le développement des qualifications des salariés**, et ce bien au-delà de la seule vision adéquationniste aux besoins des territoires et des entreprises.

