

DEMATERIALISATION DE NOS BULLETINS DE SALAIRES : plus que quelques jours pour refuser !

La Direction Générale a décidé de mettre en œuvre l'Art. L3243-2 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 une « 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 mel à une adresse dédiée ou par courrier pourront continuer à bénéficier du 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'Art. D. 3243-8 du code du travail est plus précis et ne fixe que 2 contraintes :

- La durée de la conservation garantie : 50 ans ou 6 ans après le départ en inactivité
- Un préavis de 3 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 BS

La CGT tient à rappeler qu'un BS 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 « éco-citoyen » comme elle l'affirme mais bien de faire de substantielles économies.



Un portable / Un agent

L'objectif de la direction est de doter chaque agent d'ici décembre 2020 d'un ordinateur portable nominatif. Ceux-ci remplaceront les unités centrales, et les postes garderont écran, clavier et souris. L'agence de Neuilly sur Marne teste le projet actuellement.

L'idée pourrait être plaisante s'il ne se cachait pas une volonté de modifier en profondeur l'organisation du travail. En effet, le document présenté par la direction est clair : il s'agit de faciliter « l'activité en mobilité, au sein des agences et à l'extérieur de Pôle Emploi (auprès des entreprises, lors des forums, etc.) » ou encore « faire émerger de nouveaux usages : utilisations en « coupe-file » à l'accueil, prises de notes en réunion, accès aux applications métiers en mobilité au sein de l'agence ou en rendez-vous extérieurs ». Tout cela s'inscrivant dans le projet Agence de Demain dans lequel les bureaux d'entretien individuel sont réduits au profit d'espaces de travail collectif. Nous pourrions, grâce aux portables (qui ne pèsent qu'1,5 kg, rassurons-nous) faire des entretiens partout dans l'agence ! Et même chez nous, car nous aurons le droit de l'emporter à la maison, télétravail ou pas. Bien sûr, notre productivité ne peut qu'augmenter puisque nous pourrions à l'extérieur, faire plusieurs tâches en même temps. Par ailleurs, le contexte de suppressions de postes, d'augmentation du nombre de télétravailleurs et de 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 public réduite.

La CGT, au regard des conséquences sur notre organisations du travail, demande que le CHSCT soit consulté.



L'Ile de France a déjà mis en œuvre la rénovation de l'accueil téléphonique des entreprises, celui-ci consistant à faire recevoir pas les agences locales tous les appels des entreprises du territoire, sans possibilité de débordement sur la plateforme. Nous avons déjà dénoncé le fait que cette réorganisation se fait à effectif constant sur les SE alors que la charge de travail augmente. **Cette nouvelle présentation nous apprend que l'aide à la complétude des AE, aujourd'hui réalisée par les collègues de la plateforme, sera demain faite par un prestataire extérieur.** Certes, cela ne représente pas une charge de travail considérable (2 équivalents temps plein) mais pour la CGT, c'est une tâche qui incombe au service public de l'emploi. Cela s'inscrit dans les logiques de privatisation et d'externalisation de nos missions.

De plus, comme les AE devraient disparaître, la direction anticipe et supprime l'activité. Mais pour le moment elle existe. Et nous savons, par expérience, que la dématérialisation, l'automatisation et l'externalisation entraînent bien souvent d'autres tâches qui retombent sur les agents. Nous en voulons pour preuve **la situation des agents de l'indemnisation subissant aujourd'hui des conditions de travail insupportables.**



**Le 1^{er} mai dans la
rue**

Le 9 on continue !

**Toutes et tous en grève
le 9 mai pour défendre
l'ensemble des services
publics.**



Les élus CGT-SUD tiennent à alerter la DR sur la situation préoccupante de nombreuses agences du fait de la mise en place de C notre PERF. Des situations inquiétantes nous ont été remontées lors des revues de Perf. On a vu des agents vêtues en soubrette avec bas résilles présenter les chiffres de l'agence ou d'autres encore munis de fouets et de menottes pour imiter le décors d'un film. On ne compte plus les chasses aux trésors, aux œufs et challenges divers. Et bien sûr le grand retour des post-it pour « performer plus ». Au moment où des centaines de postes sont supprimés sur l'Ile de France, on associe une nouvelle fois les agents à la recherche d'une productivité maximum en leur faisant miroiter promo ou détection de potentiel. Les résultats individuels deviennent publics. Chaque semaine, dans le 91, les agents du Glo reçoivent en tableau les résultats de chacun et peuvent ainsi se comparer voir se classer. Cette mise en concurrence, à tous les niveaux, a des conséquences terribles. Les arrêts de travail de plus de 8 mois, entre 2016 et 2017, ont augmenté de 22%. Nous ne sommes pas dupes de l'utilisation de ces méthodes, apparentées au Lean Management : il s'agit bien de restructurations ayant pour objet de faire des économies en augmentant la productivité des agents et de faire porter ces réorganisations par les agents eux-mêmes. Or, comme l'a souligné Stéphane Viry lors de sa mission Flash sur Pôle Emploi : « les gains de productivité ont été poussés à leur maximum ». Les élus CGT et SUD demandent le retrait de toutes publications de résultats individuels, comme dans le 91 et l'arrêt de l'utilisation des méthodes de Lean Management.

Vos élus & représentant CGT au Comité d'Établissement :

Francine ROYON : francine.royon@pole-emploi.fr / 06 68 80 94 09

Nadège HABTI EL IDRISSE : nadegehabticgt@gmail.com / 06 61 74 87 85

Sabine SOUVERVILLE : sabinesouverville@gmail.com / 06 08 25 27 5

