

**Information sur le lot 4 de SIRHUS : Gestion de carrières**

Cette évolution de l'outil Sirhus a pour objectif d'y intégrer l'ensemble des éléments formalisant l'évolution de carrière de chaque agent :

- Décisions liées aux Revues d'Effectifs ou des Comités Carrières
- intégration des dossiers Regard N+1 ou Projet Professionnel dans le cadre du Dispositif de Détection de Potentiels Managériaux.

Pour la CGT Pôle emploi, en dehors de l'évolution technique présentée, le Dispositif de Détection de Potentiel apparaît comme le passage obligatoire pour permettre d'évoluer vers les fonctions de l'encadrement.

**La CGT Pôle emploi tient à rappeler que tout agent de droit privé doit pouvoir, comme le stipule la CCN, postuler sur l'ensemble des postes et surtout obtenir satisfaction. En ce sens, postuler est en soi un élément de détection.**

La CGT Pôle emploi rappelle que l'EPA n'est pas obligatoire et que les souhaits d'évolution de chacun sont contenus dans l'Entretien Professionnel.

Enfin dans certains cas, le regard du N+1 dans l'évolution de carrière des agents ne garantit ni la neutralité ni l'objectivité ni l'égalité de traitement.

**Information sur le pilote du 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 devraient garder écran, clavier et souris actuels.

L'objectif affiché 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), 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 et une mission de service publique réduite.**

Enfin, nous pouvons craindre que ce projet ne facilite pas la déconnection de retour à la maison puisque le collègue pourra emporter son ordinateur portable à son domicile.

**Recueil d'avis sur les modalités d'application de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » portant sur le transfert du pouvoir de sanction du préfet**

Sur ce sujet, nous sommes déjà intervenu lors de la réunion CE du mois de janvier (Voir compte-rendu janvier 2019).

Résultat de la consultation : 17 CONTRE (CGT/FO/SNU /CFDT/CGC/SNAP)

4 ABSTENTIONS (CFTC) « pour l'instant c'est pas si pire, ils attendent de voir... »

**Information sur le Bulletin de Salaire dématérialisé**

La Direction Générale a décidé de mettre en œuvre l'art. L3243-2 du code du travail issu de la Loi Travail dite El Khomri 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 continuer à 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 de 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 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 « éco-citoyen » comme elle l'affirme mais bien de faire de substantielles économies !

**Du 30 mars au 2 mai 2019, nous avons la possibilité de conserver un bulletin de salaire papier : faisons valoir nos droits, conservons notre Bulletin de salaire !**

Vos élus et votre représentant au Comité d'établissement :

Véronique BLEUSE ; Nicolas DELACOURT ;

Brigitte LEFEBVRE; Yann PIRIOU

Willy SPANHOVE

Pour nous contacter: [cgt.ce-hdf@pole-emploi.fr](mailto:cgt.ce-hdf@pole-emploi.fr)

<http://cgt-pole-emploi-hauts-de-france.fr>

