

BULLETIN DE PAIE DEMATERIALISE : VOUS AVEZ LA POSSIBILITE DE LE REFUSER

A partir de la paye de mai, vous aurez le choix (proposé avec le bulletin de paie de mars et 30 jours de délai de réponse) entre opter pour le bulletin de salaire dématérialisé déposé dans un coffre-fort numérique et conserver le bon vieux bulletin de salaire papier.

Connaissant la marotte de notre cher DG de faire des économies partout, et sachant que ce coffre-fort numérique individuel est financé entièrement par Pôle emploi (et ce même lorsque vous n'y serez plus salarié), notre Etablissement doit y trouver un intérêt. En effet, Pôle emploi ne communique que sur les avantages orientés agent - une mise à disposition plus rapide et plus sûre que par courrier physique ; stockage en toute sécurité et sans limite de durée - gratuité dans la limite de 5 Go de stockage (45 000 documents) ; accès via internet 24h sur 24, 7 jours sur 7 depuis web et smartphone (une application) ; récupération automatique de documents auprès de très nombreux fournisseurs (Banque, EDF, Impôt, CPAM, Opérateur téléphonique, Fnac, etc...) ; votre bulletin de paie numérique est un document original numérique ; il a la même valeur que le bulletin papier – et sans en avoir l'air, participe à l'éco culpabilisation des individus en précisant que le BS dématérialisé est éco citoyen (sous-entendu, ceux qui ne l'accepteront pas ne sont pas éco-citoyens)...

En omettant de rappeler que si rien ne change au niveau de la consommation numérique, en 2037 les ordinateurs consommeront plus d'électricité que le monde n'en produira.

Pas très RSE² comme comportement de la part de Pôle emploi que de forcer les agents à aller vers toujours plus de numérique, sans prendre en compte le rapport The Shift Project³.

Le SNU a donc rappelé que le dogme du tout numérique peut être contre-productif en matière environnementale.

¹ <https://www.usinenouvelle.com/article/wmf2018-quand-le-stockage-de-donnees-consommara-plus-d-energie-que-le-monde-n-en-produit.N714019>

² Responsabilité sociale et environnementale

³ <https://theshiftproject.org/article/pour-une-sobriete-numerique-rapport-shift/>

Bilans des expérimentations

Conseiller référent indemnisation : relation humaine et besoin de conseillers compétents plébiscités par les privés d'emploi.

Seule expérimentation retenue, elle réaffirme l'importance du métier indemnisation qui donne aux conseillers GDD des perspectives de développement professionnel selon la direction.

Mais cela ne l'a pas empêché de maintenir son dogme de trajectoire GDD et de supprimer des postes.

Cohérence, vous avez dit cohérence ?

1 agent – 1 portable :

Le projet « un agent un portable » (1A1P) a pour but d'équiper tous les agents de PE (*en agences et en structures*) d'un ordinateur portable pour faciliter leur mobilité et uniformiser les usages (sic !). Le déploiement se fera à partir de mai/juin en mode agile (re sic !) en « vagues jusqu'à la fin 2020. »

Un des objectifs étant de proposer un environnement qui favorise la mobilité et permette l'émergence de nouveaux usages en situation de relation à l'externe, **le SNU a rappelé l'existence de zones blanches, notamment dans le Morvan et en Haute Saône - territoires qui ont la particularité de cumuler avec le handicap de l'éloignement à plus de 25 mn des services publics (et privés) des usagers-clients.** Le président du C.E a alors sans rire affirmé que ces équipements ne seraient pas utilisés pour l'extérieur en rural.

Belle promotion de la mobilité et de la relation entreprise (avec promotion du tout numérique) !!! Il faut dire que pour ça, Pôle emploi peut compter sur la Poste.

Indicateurs stratégiques, cela ne suffisait pas !

Rassurez-vous, en BFC tous les indicateurs sont au vert en 2019, comme en 2018 d'ailleurs.

Nous avons vu apparaître un nouveau compteur permettant au Ministère du travail de s'assurer de l'efficacité de Pôle emploi.

Des objectifs chiffrés ont été fixés pour la mise en œuvre des prestations Prépa compétences et VSI (Valoriser son image professionnelle) et pour justifier d'un suivi des formations.

Ouf ! Pour l'instant les chiffres sont bons mais cela pourrait expliquer la légère pression à prescrire ces prestations en agence !

PE/TPE : « Y a pas marqué la Poste »

Les résultats de cette expérimentation (PACA, Grand Est, BFC et Pays de la Loire) n'ont rien amené de probant. Du coup, la direction abandonne mais renouvelle son expérimentation avec la Poste. Pour rappel, La Poste informe à la demande de Pôle emploi les PE/TPE – maxi 49 salariés- sans dépôt d'offre et sans contact depuis un an par courrier ou mail du passage prochain du facteur qui les interrogera sur leurs besoins de recrutement sur la base d'un script.

Ah ben si, du coup, c'est bien marqué la Poste. Rassurons-nous, tout va aller de mieux en mieux puisque « Ce que l'avenir vous promet, la Poste vous l'apporte ». S'il y en a une qui travaille à son avenir, c'est bien la Poste. Pour Pôle emploi, on continue de brader nos activités à l'externe.

OFFRE DE SERVICES SUIVI/GUIDE/RENFORCE :

Hormis un possible léger effet positif de l'expérimentation sur le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi les plus autonomes en raison de l'intensification des contacts pour la modalité Suivi, il n'y a pas eu d'amélioration sur le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi les moins autonomes, en effet regrouper modalités Guidé et Renforcé ne donnait plus la possibilité de suivre de très près les DE les plus en difficultés. Cette expérimentation est donc abandonnée.

Activités Sociales et Culturelles :

Faire plus avec moins là aussi...

A Pôle emploi, il faudra faire plus avec moins de moyens, du coup, pour les ASC ce sera la même chose !

Baisse des effectifs et remplacement des hauts salaires qui partent à la retraite par des nouveaux recrutés en début de la grille salariale entraînent automatiquement une baisse de la masse salariale et donc de la subvention versée par Pôle emploi au comité d'établissement. Cette forte baisse de la dotation (moins 150000 euros) a conduit les élus à revoir le budget 2019 voté en octobre car cela ne rentrait plus du tout dans les cases ... Il manquait a minima 200000 euros et il a fallu présenter au vote un budget rectificatif.

Le choix majoritaire s'est porté sur une baisse de 20000 euros par commission, baisse de 10 euros sur prestations 4A et fin d'année sachant que comme chaque année la prestation de Fin d'année est à la hausse ou à la baisse selon le reliquat en fin d'exercice.

Nous avons privilégié au SNU la baisse des budgets des Commissions (qui ne touchent pas tous les agents, et de loin !) plutôt que d'acter d'ores et déjà une baisse de la prestation de Fin d'année qui elle concerne bien tous les agents de Pôle emploi.

La prestation 4A va être lancée très rapidement, les Chèques vacances ont été commandés et seront distribués début mai.

Autre information, en raison du vote pour le CSE prévu début novembre, l'année du CE BFC s'arrêtera le 31 octobre 2019, pensez-y pour vos demandes de prestations.