Nouvelle note RH concernant les dispositions COVID 19 à compter du 22 Octobre 2020

Les principaux changements :

Salarié vulnérable ou fragile et salarié résidant avec une personne vulnérable ou fragile :

La notion de **« personne fragile » n'existe plus**. On revient au décret du 5 Mai 2020 avec 1 seule liste de personne vulnérable (voir annexe ci-dessous).

Quelle est la régle ? :

La « personne vulnérable » est mise d'office en télétravail toute la semaine (si l'agent le souhaite et est à temps plein). Si vous avez déjà fourni le certificat médical en Septembre, pas besoin de le refaire (sinon cf. certificat en pj).

Dans le cas où l'agent ne peut pas télétravailler, l'agent sera en absence autorisée payée (ABAP). Le travail sur site reste possible, si vous le souhaitez (un avis médical sera demandé). Nb : La direction devra fournir notamment des masques chirurgicaux -toutes les 4h-, s'assurer du respect des mesures barrières et mettre à disposition, si possible, un bureau individuel

Votre situation	Situation administrative à Pôle emploi	Procédure à mettre en œuvre	Les impacts	Code gestion des temps HQ	TR Titre restaurant
AGENT VULNERABLE (2) *au sens du décret 2020-521 du 5 mai 2020*	**Travail sur site** **OU**	Si un agent qualifié de vulnérable souhaite travailler sur site, un avis médical (médecin du travail ou médecin traitant) pourra être sollicité par l'établissement en lien avec l'agent dans le respect du secret médical. La direction de l'établissement fournira notamment des masques chirurgicaux (toutes les 4h), s'assurera du respect des mesures barrières et pourra mettre à disposition, si possible, un bureau individuel.	Rémunération habituelle	Badgeage physique ou virtuel	OUI
	Télétravail **OU**	L'agent est en télétravail exceptionnel sur ses jours habituels de travail (7h30 par jour pour un temps plein) sur présentation d'un certificat médical attestant d'une pathologie figurant en annexe	Rémunération habituelle	TTEX (Saisie agent/validation manager)	OUI
	Absence autorisée payé	Lorsque le télétravail n'est pas possible, sur présentation d'un certificat médical attestant qu'il est atteint d'une pathologie figurant en annexe, l'agent bénéficiera d'une absence autorisée payée	Rémunération habituelle	ABAP (saisie RH)	NON

La garde d'enfant :

GARDE D'ENFANT en cas d'isolement de l'enfant identifié comme cas contact, de fermeture de la crèche, de la classe ou de l'école/collège	**Télétravail** **OU**	L'agent est en télétravail exceptionnel sur ses jours habituels de travail (7h30 par jour pour un temps plein) sur présentation d'une attestation de la crèche/l'école et/ou d'un document fourni par l'ARS, qui précisera la durée de l'isolement.	Rémunération habituelle	TTEX (Saisie agent/validation manager)	OUI
	Absence autorisée payée	Lorsque le télétravail n'est pas possible, l'agent de droit privé ou public bénéficiera d'une absence autorisée payée sur présentation d'une attestation de la crèche/l'école et/ou d'un document fourni par l'ARS, qui précisera la durée de l'isolement.	Rémunération habituelle*	ABAP (saisie RH)	NON

lundi 26 octobre 2020

TELETRAVAIL

Attention : Pour la Direction, si vous avez l'équipement pour télétravailler, vous êtes dans l'obligation de télétravailler, l'ABAP est réservé aux agents n'ayant pas le matériel, de connexion internet ou une activité non télétravaillable ou lorsque le télétravail n'est pas possible sur présentation d'un certificat médical attestant qu'il est atteint d'une pathologie figurant en annexe, l'agent bénéficiera d'une absence autorisée payée (ABAP)

Dans les zones « couvre-feu » :

Dans les sites Pôle emploi situés **dans les zones concernées par le couvre-feu (départements des Ardennes, de l'Aube, de la Marne, de Meurthe et Moselle et du Bas-Rhin)**, tous les agents devront prendre au minimum une journée de télétravail **obligatoire** par semaine. Cette disposition ne s'applique pas aux agents non équipés pour le télétravail et/ou dont les activités ne peuvent être télétravaillées, lesquels resteront en présentiel.

Dans ces mêmes zones et dans les zones de circulation active du virus, la possibilité de télétravailler 3 jours est maintenue sous réserve des nécessités de service et après accord du manager. Tous les départements sont concernés en Grand Est !

Enfin, pour les agents en situation d'accueil téléphonique sur les **plateformes**, une dérogation aux règles fixées par l'établissement en matière de télétravail est possible, pour accorder jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine, quelle que soit la zone de circulation du virus, dès lors que les nécessités de service le permettent.

Qu'est-ce qu'une « impossibilité de télétravailler» ?

→ Absence des « conditions matérielles requises » pour télétravailler : par exemple absence de connexion au réseau téléphonique et internet, absence de matériel de télétravail …
Et/Ou
→ Activité non télétravaillable : le manager apprécie si l'activité est télétravaillable ou pas.

Sont considérées comme non télétravaillables, les activités qui exigent une présence physique sur le lieu habituel de travail, l'usage d'équipements uniquement disponibles sur le lieu habituel de travail ne sont pas compatibles avec le télétravail.

Nos revendications :

Le SNU avait revendiqué la remise en place de l'ABAP et la possibilité de télétravail à la semaine pour les collègues en situation de fragilité dès le 9 Septembre.
La direction nous a entendu et remet en place ces 2 dispositifs dès le 26 Octobre.

Aujourd'hui, nos demandes sont les suivantes :

- ***Le passage à un « PRA 1 adapté » : Laisser les sites ouvert uniquement pour le flux mais arrêter de provoquer du flux en convoquant physiquement) pour tous les sites en Zone écarlate – couvre-feu.***
- ***Ne laisser sur site que les agents nécessaires à la gestion du flux des demandeurs d'emploi se présentant sans rendez-vous.***

lundi 26 octobre 2020

La direction doit assurer la protection des salariés et des usagers. Elle doit prendre les mesures opérationnelles qui s'imposent : La course aux chiffres doit s'arrêter !

PJ :
- Certificat médical personne vulnérable incluant les critères de vulnérabilité
- Attestation sur l'honneur de garde d'enfant

Annexe répertoriant les critères permettant d'identifier les personnes vulnérables et personnes résidants avec une personne vulnérable :

pôle emploi

ANNEXE

Décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

La vulnérabilité mentionnée au I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 susvisée répond à l'un des critères suivants :

1° Etre âgé de 65 ans et plus ;

2° Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;

3° Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;

4° Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ; (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;

5° Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;

6° Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;

7° Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2) ;

8° Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :

- médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
- infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm3 ;
- consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
- liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;

9° Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;

10° Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;

11° Etre au troisième trimestre de la grossesse