



## AU SOMMAIRE






-  France Travail, réformes sur l'emploi, qu'en dit-on ? 01
-  Situation économique en France 01
-  Zoom sur divers points RH
  - Campagne télétravail de juin 2022 02
  - Escroquerie sur les CPF 02
  - L'angle mort de la réforme de la Loi avenir professionnel 02
  - Heure séniors cumulée au trimestre ou au semestre 02
-  Santé au travail : Nouveautés en matière de suivi individuel des salariés 02
-  Sens au travail : La grande démission, la France touchée par le phénomène 02
-  Accompagner l'équilibre de vie du salarié aidant 03

### ACTUALITE

-  Du nouveau pour les proches-aidants à Pôle emploi 04
-  Télétravail : du nouveau pour les personnes en situation de handicap 04

### Bon à savoir

-  Conflits d'intérêt 04
-  Intéressement 2022 04
-  Négociation sur la formation 04

## France Travail, réformes à venir, qu'en dit-on ?

### Fusion des administrations de l'emploi ou gouvernance partagée...

Pour atteindre l'objectif du plein emploi, la « trop grande segmentation » des services « qui accompagnent le retour à l'emploi » est un frein selon le Chef de l'Etat. Selon lui, cette segmentation « par public [...] ne correspond plus à la réalité ». Après la simplification du code du travail, la nouvelle priorité sur l'emploi de la présidence est de transformer Pôle emploi en France Travail par « la mise en commun des forces de l'État, des régions, des départements et des communes » pour « constituer une seule porte d'entrée pour tous les citoyens privés d'emploi, en matière d'accompagnement, d'indemnisation et de formation »,

Pour autant et pour l'instant, il ne semblerait pas qu'il y ait la volonté de fusionner toutes les administrations concernées car un tel chantier serait de longue haleine et nécessiterait des centaines de millions d'euros notamment s'il fallait aligner toutes les administrations sur la convention collective de Pôle emploi.

Il est évoqué que le projet le plus simple consisterait « à multiplier les conventions d'objectifs et de moyens » entre « l'Etat » et les services visés par la réforme en disposant de « conseils d'administration » au niveau de l'Etat, des régions et des départements et en mettant en place un logiciel commun à tous les intervenants...



Cela promet de nombreux chambardements qui, sans aucun doute, ne simplifieront pas le quotidien du personnel de Pôle emploi !

### Poursuite de la réforme de l'assurance chômage...

Les réformes de l'assurance chômage continueront et les conditions d'accès au RSA seront modifiées comme annoncé par le Président pendant la campagne pour viser le plein emploi d'ici 2027. Il est annoncé une variation de l'indemnisation du chômage suivant la situation économique et la poursuite des réformes du marché du travail, en continuant à simplifier et déconcentrer le dialogue social, [...] à donner de la visibilité aux employeurs comme aux salariés ».



### Situation économique en France...

La Banque de France souligne que la guerre en Ukraine et les mesures de confinement en Chine ont continué de marquer l'économie française en avril, avec à ce stade, une activité qui résiste et des effets plus prononcés sur les prix.

La conjoncture serait plus incertaine au cours des prochains mois, avec davantage d'inflation importée selon l'INSEE.



## ZOOM SUR...

### DIVERS POINTS RH !

#### 🔗 Campagne télétravail de juin 2022

Les agents qui ont déjà fait une demande de télétravail sur la campagne de novembre 2021 y compris les agents qui ont reçu un refus et qui ne bénéficient pas de la quotité maximum prévue par l'accord télétravail pourront refaire une demande du 23 mai au 3 juin 2022 dans le formulaire prévu à cet effet dans SIRHUS.

Attention, il n'est pas possible de passer du télétravail au travail de proximité et inversement.

Cliquez [ICI](#) pour en savoir plus.

#### 🔗 Escroquerie sur les CPF

La Caisse des Dépôts conseille de ne jamais communiquer votre numéro de sécurité sociale ou votre mot de passe et d'être très vigilant lorsque vous remplissez des formulaires d'inscription ou des bons de commande, ou participez à des jeux concours.

Si vous avez été victime d'une escroquerie sur votre CPF en étant inscrit à une formation à votre insu et que vos droits à formation ont été débités de votre compte, il faut contacter l'assistance [Moncompteformation](#) via le formulaire de contact en ligne ou par téléphone au 09.70.82.35.51 (du lundi au vendredi de 9:00 à 17:00).

#### 🔗 L'angle mort de la réforme de la Loi avenir professionnel

Cette réforme sur le plan financier présente un déficit conséquent, lié à la réduction des recettes et à l'augmentation des dépenses du fait du développement de l'apprentissage et du succès du CPF. Si le gouvernement a sécurisé le système en 2021, la question du rééquilibrage financier se pose et imposera à minima des ajustements voire des changements importants pour y aboutir. Affaire à suivre...

#### 🔗 Heure séniors cumulée au trimestre ou au semestre

*Le SNAP a saisi la DG car cette disposition de l'accord QVT que nous avons signé n'est pas encore applicable.*

Le cumul au trimestre ou au semestre n'est pas encore accessible dans Horoquartz. Il ne le sera qu'à partir de juillet 2022.

## SANTÉ AU TRAVAIL

### 🔗 Les nouveautés en matière de suivi individuel des salariés

Depuis le 1<sup>er</sup> avril, la loi n°2021-1018 santé au travail du 2 août 2021 se met en œuvre progressivement ; Rappelons que son objectif est de renforcer la prévention en Santé au travail. Les Services de Santé au Travail deviennent les services de **Prévention** et de Santé au Travail Interentreprises avec la volonté de renforcer leur efficacité notamment sur ce champ.

Il s'agit d'une approche globale de la santé des salariés avec une vision décloisonnée de la santé au travail et de la santé publique notamment avec la création d'un volet santé au travail dans le dossier médical partagé des personnes, des actions de sensibilisation au profit de la pratique sportive ou des campagnes de vaccination.

Le document Unique est désormais associé à un programme de prévention visant à accroître l'implication des différents acteurs de l'entreprise. D'autre part, le passeport prévention permet le suivi des formations en santé et sécurité au travail.

L'offre socle de service comprend 3 types de service :

- La prévention des risques professionnels
- Le suivi individuel de l'état de santé
- La prévention de la désinsertion professionnelle avec des mesures concrètes comme le **rendez-vous de liaison pendant un arrêt de travail** ou la **visite de mi-carrière** pour anticiper d'éventuelles situations d'usure professionnelle.

Les tarifs seront encadrés et les services seront certifiés par des organismes indépendants.

## SENS AU TRAVAIL

### 🔗 La grande démission, la France touchée par le phénomène

La crise sanitaire a eu un impact sur le rapport au travail et les attentes des salariés. Le phénomène de la grande démission commence à se ressentir dans les chiffres en France.

Selon la DARES (direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques), en juillet 2021, le niveau de démission de CDI était supérieur de 19.4% comparé à deux ans en arrière, et les ruptures anticipées de CDD étaient supérieures de 25.8% au niveau de 2019. Plus de 400 000 démissions dans le cadre d'un CDI sur le 3<sup>ème</sup> trimestre et une augmentation de près de 20% en 2 ans. Les ruptures conventionnelles n'ont pas fait exception, avec une augmentation de 9% entre septembre 2019 et septembre 2020.

Avec un taux de chômage, historiquement bas depuis 2008 (- de 8%), la tension sur le marché du travail est accrue.

Les principales causes des démissions sont les suivantes :

- Conditions de travail
- Salaire
- Culture d'entreprise toxique
- Sentiment d'irrespect
- Surcharge de travail et épuisement
- Manque de reconnaissance
- Manque d'opportunité pour progresser dans sa carrière

La crise sanitaire a conduit les salariés à revoir leurs priorités personnelles et professionnelles.

Désormais, nombreux sont ceux qui veulent trouver plus de sens dans leurs activités professionnelles.

La vie de famille et la vie personnelle passe avant le travail. Cela peut pousser les salariés à changer de métier, de secteur d'activité, voire à créer leur entreprise, ou à se reconvertir pour répondre à leurs aspirations personnelles.

Ils recherchent plus de sens au travail au travers d'une reconversion professionnelle dans un nouvel emploi. Le salarié moderne a besoin de savoir à quoi il sert et se sentir utile au travers de son activité professionnelle.

Pôle emploi n'échappe pas à ce phénomène (ruptures conventionnelles, congés sans solde, démissions, etc.) largement amplifié par les conditions de travail difficiles générées par la réforme de l'assurance chômage, la charge de travail importante, les sur sollicitations de toutes natures, la pression sur les chiffres, etc. Le futur bilan social nous apportera un éclairage factuel de la situation.

# Accompagner l'équilibre de vie du salarié aidant

Les Français souhaitent, à une écrasante majorité, vieillir chez eux. Les personnes en situation de handicap aspirent à l'autonomie la plus forte possible. Nous le savons, ils ne peuvent faire ces choix sans impliquer, de fait, leurs proches. Le rôle des salariés proches aidants est donc clé pour permettre cette société de l'autonomie. Le Groupe VYV vous propose un décryptage et un rappel du droit applicable en soutien aux salariés aidants.



## Chiffres clés

**8,3 à 11 millions**  
d'aidants familiaux

**60 %**  
sont des actifs

**73 %**  
aident au domicile  
de l'aidé

## Le dialogue social en entreprise : clé dans la protection et l'accompagnement des aidants

### Une diversité d'acteurs impliqués auprès des salariés aidants

La première clé de réussite de cet accompagnement est de créer les conditions facilitant la déclaration par le salarié de son rôle d'aidant. En effet, une des difficultés majeures est le caractère non visible de cette situation : les personnes ne souhaitent pas nécessairement se déclarer aidants.

Des dispositions légales permettent ensuite d'aider le salarié à s'organiser pour assumer plus facilement ce rôle et le dialogue social en entreprise peut permettre de déployer un plan dédié d'accompagnement de ces personnes pour mieux les protéger.

Les complémentaires santé et prévoyance ont également un rôle à jouer en proposant différents services aux entreprises afin d'améliorer le quotidien de leurs salariés proches aidants.

### Le dialogue social en entreprise au cœur du soutien aux salariés aidants

Avec la loi du 22 mai 2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants, ce thème a été inscrit dans le champ des négociations collectives, et plus particulièrement celui de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié proche aidant.

## Solidarité : don de jours de repos en entreprise

Les salariés ou agents publics (fonctionnaires ou contractuels) peuvent, sur leur demande et en accord avec leur employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de leurs jours de repos non pris au bénéfice d'un collègue.

Pour bénéficier d'un don de jours de repos, le salarié ou l'agent doit se trouver dans l'une des 2 situations suivantes :

- Avoir un enfant de moins de 20 ans à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ;
- Venir en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

## Les droits du salarié aidant

### Le droit au congé au bénéfice de l'aidant

Ce congé se décline en 3 congés légaux :

- **Congé de présence parentale** : d'une durée maximale de 310 jours, dans la limite maximale de 3 ans. Durée définie dans le certificat médical précisant la durée prévisible du traitement de l'enfant. Pas de fractionnement ni de transformation en activité à temps partiel.

- **Congé de solidarité familiale** : durée maximale déterminée par convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par convention ou un accord de branche. À défaut, la durée maximale du congé est de 3 mois et est fixée par le salarié (fractionnement possible et transformation possible en activité à temps partiel).

- **Congé de proche aidant** : durée maximale déterminée par convention ou accord de branche ou, à défaut, par convention ou accord collectif d'entreprise. À défaut, la durée maximale du congé est de 3 mois et est d'un an maximum pour l'ensemble de la carrière (fractionnement possible et transformation possible en activité à temps partiel).

Ces congés concernent les salariés du secteur privé et ont été, pour partie et selon certaines modalités différentes, étendus aux agents de la fonction publique (loi du 6 août 2019).

**D'autres dispositifs existent comme une retraite à taux plein à 65 ans dans certains cas.**

## Le Groupe VYV mobilisé auprès des aidants et de leurs proches

Le Groupe VYV accompagne les aidants sur l'ensemble des impacts qui influent sur leur vie personnelle et professionnelle.

Retrouvez l'ensemble des solutions proposées par le Groupe VYV : <https://objectif-autonomie.fr/aidant>

Pour plus d'informations, contactez-nous : [Relation.partenaire@groupe-vyv.fr](mailto:Relation.partenaire@groupe-vyv.fr)

GRUPE  
**vyv**

Entrepreneur du  
**mieux-vivre**



## ACTUALITE

### Du nouveau pour les proches-aidants à Pôle emploi...

#### Les dispositions de l'accord Qualité de Vie au Travail

- En cas d'imprévu en lien avec la situation de la personne aidée :
  - ✓ La possibilité pour les aidants de pouvoir partir pendant une plage fixe, après information du manager, sans délai de prévenance ;
  - ✓ La possibilité de poser un congé ou une récupération du temps de travail sans délai de prévenance, avec information préalable du manager ;
- La possibilité de faciliter l'aménagement de leurs horaires en prenant contact avec le service qualité de vie au travail ou les assistant(e)s sociaux(les) de Pôle emploi afin de mettre en place cette mesure pour une durée de six mois renouvelable après demande et instruction par le service RH ;
- L'intégration de la situation des proches aidants dans l'instruction relative au don de jours de congés aux parents d'un enfant gravement malade (demande du SNAP) ;
- La création d'un fonds de solidarité pour le don de jours abondé par Pôle emploi, et auquel peuvent contribuer les agents volontaires dont les modalités d'alimentation et de fonctionnement seront établies en 2022 (demande du SNAP) ;
- Un diagnostic de la situation des agents aidants afin d'envisager des compléments en matière d'accompagnement de leur situation, y compris financiers, avant la fin de l'année 2022 ;
- L'adhésion, dans les meilleurs délais et au plus tard fin 2022, à une plateforme permettant un accompagnement social, administratif et psychologique à distance dédié aux aidants.

Pour en savoir plus, cliquez [ICI](#).

### Télétravail : du nouveau pour les personnes en situation de handicap...

#### Les améliorations en matière de télétravail au titre du handicap

- Possibilité de cumuler télétravail au titre du handicap et de compléter avec le télétravail standard, (Demande du SNAP)
- Dans le cadre du télétravail handicap, tout agent bénéficie a minima de l'équipement prévu dans le cadre de l'accord télétravail standard. (Demande du SNAP)
- Indemnités télétravail TH avec choix entre :
  - ✓ L'indemnité au réel d'une quote-part sur la base de 10 m<sup>2</sup> d'espace dédié au télétravail au prorata du nombre de jours télétravaillés et du temps de travail de l'agent. Nouveauté : Les agents peuvent être accompagnés si besoin pour accomplir les demandes d'indemnité (y compris sur les outils) (Nouveauté demandée par le SNAP)
  - ✓ Et le forfait indemnité télétravail d'un montant de 2,50 euros/jour télétravaillé dans la limite de 220 euros par an (Nouveauté demandée par le SNAP)

Pour les éventuels jours de télétravail complémentaires standard, l'agent bénéficie de l'indemnité télétravail prévue par l'accord du 20 juillet 2021 sur le télétravail et le travail de proximité (Nouveauté demandée par le SNAP)
- Possibilité de télétravailler sur des tiers-lieux avec aménagement du lieu de télétravail. (Demande du SNAP)
- Les agents ayant un avenant télétravail handicap en cours à la date de mise en place de l'accord peuvent opter pour les modalités du nouvel accord. (Demande du SNAP)

Pour en savoir plus, cliquez [ICI](#).

## BON À SAVOIR

#### Conflits d'intérêt ...

Tout agent qui se trouve dans une situation de conflit d'intérêt dans le cadre de ses missions doit compléter une Fiche de Signalement pour informer son manager. A défaut, l'agent s'expose au risque d'une procédure disciplinaire.

*Un conflit d'intérêt est toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction par les liens personnels, privés, familiaux, qui existe entre un agent et un partenaire ou un tiers dans le cadre de l'exercice de ses missions.*

#### Intéressement 2022

L'accord a été signé par la CFDT, CFE CGC, FO et le SNAP.

L'enveloppe disponible passe à 1% au lieu de 0,85% de la masse salariale et le niveau de l'enveloppe nationale à distribuer en fonction de l'atteinte des objectifs nationaux augmente par l'ajout d'une tranche supplémentaire et la majoration des quote-parts.

#### Négociation sur la formation

La formation permet non seulement de développer ses compétences pour s'adapter aux évolutions de son poste de travail, de maintenir sa capacité à occuper un emploi au regard des évolutions et de faciliter sa mobilité professionnelle mais aussi de progresser en niveau de qualification et ainsi d'évoluer professionnellement et plus globalement de contribuer à son épanouissement professionnel.

Le cycle de négociation sur la formation à Pôle emploi a donc repris, les précédentes tentatives de négociation ayant abouti à un échec.

Une 1<sup>ère</sup> réunion s'est tenue le 8 novembre 2021 au cours de laquelle la direction a fait le tour des organisations syndicales négociatrices (CFDT, CFE CGC, CGT, FO, SNAP et SNU) pour recueillir leurs revendications afin d'élaborer la VO du projet d'accord. Une 2<sup>ème</sup> séance s'est tenue le 4 mai 2022 au cours de laquelle les parties sont entrées dans la négociation.

Prochaines réunions : 7 et 30 juin 2022.

Le SNAP a pour ambition d'améliorer l'accès à la formation pour tous, d'améliorer l'accès aux dispositifs individuels de formation et d'augmenter les droits en matière de formation.