

AU SOMMAIRE



☞ Emplois, les projections 2020	01
☞ Point sur la PRIME COVID	02
☞ Zoom sur divers points RH :	
Faisons le point sur les visites médicales à Pôle emploi ?	02
☞ Des renforts dès septembre 2020	03
☞ La cour des comptes épingle le temps de travail à Pôle emploi	03
☞ Bon à savoir :	
E-formation à Pôle emploi	03
Le Covid-19 reconnu maladie professionnelle	03
☞ Accompagner l'équilibre de vie du salarié aidant	04

snap
infos

Directeur de publication : Laurent MERIQUE •
Comité de rédaction : Isabelle DE OLIVEIRA •
Comité de lecture : le Bureau National du SNAP

Emplois, les projections 2020 ...



☞ 700.000 emplois salariés ont été perdus au 1er semestre 2020...

Cela représente un recul de l'emploi de 2,3 % en glissement annuel au 2^{ème} trimestre (-18,9 % pour le glissement annuel du PIB). Dans sa note de conjoncture, l'INSEE reste pessimiste, l'emploi salarié se stabiliserait mais le chômage augmenterait nettement et son taux devrait être à 9,5% sur l'ensemble de l'année.

Les secteurs les plus affectés par la crise sanitaire - matériels et services de transport, hébergement-restauration, services aux ménages dont les services culturels - ne seraient plus en mesure de retenir toute la main d'œuvre qu'ils avaient jusqu'à présent préservée notamment grâce au recours à l'activité partielle face à la réduction de leur activité.

☞ Une baisse d'activité fragilisant de nombreuses entreprises...

L'économie française est au milieu du gué et les mesures d'urgence notamment l'activité partielle ont permis de résister même si l'activité a baissé de manière très importante.

Le Premier ministre a dévoilé le 3 septembre un plan de 100 milliards d'euros pour mettre du carburant dans l'économie. Ce plan comprend plus de 70 mesures, mixant la baisse immédiate de fiscalité pour les entreprises et des investissements de long terme dans les secteurs innovants et la transition écologique

Se pose la question du suivi des différents axes de ce plan pour vérifier l'efficacité des mesures et surtout l'impact sur l'emploi.

De plus, si le plan prévoit des aides à l'embauche des jeunes ou la prise en charge du chômage partiel, en revanche, selon un certain nombre d'économistes, rien n'est prévu pour stimuler la consommation des ménages alors même que nos voisins allemands et anglais ont décidé notamment de baisser le taux de TVA pour favoriser la reprise de la consommation.



CORONAVIRUS : Plus de 920.331 décès depuis le 31/12/19 dont 184.026 en Europe

En France au 13/09/20 : 77 départements en situation de vulnérabilité modérée ou élevée - 826 clusters en cours d'investigation - 2.464 nouvelles hospitalisations sur les 7 derniers jours dont 427 en réanimation - 30.916 décès dont 20.401 hospitaliers.



ZOOM SUR...

DIVERS POINTS RH !

🔗 Faisons le point sur les visites médicales à Pôle emploi ?

A l'initiative de l'ELD

A l'embauche...

Il s'agit d'une visite d'information et de prévention pour les nouveaux embauchés (CDD et CDI) à faire dans les 3 mois.

A la reprise...

Après un arrêt pour :

- Accident du travail ou maladie ou accident non professionnel d'au moins 30 jours

- Congé maternité ou maladie professionnelle

Obligatoire à la reprise du travail et au plus tard dans un délai de 8 jours d'où l'importance de l'anticipation dès que la date de reprise est connue.

Même s'il y a eu une visite de pré reprise, la visite de reprise est obligatoire.

La date de convocation ne doit pas se situer pendant l'arrêt de travail.

A l'initiative du centre de santé

Pour suivre l'état de santé individuelle :

- Tous les 5 ans pour un agent on TH

- Tous les 3 ans pour un agent TH.

A l'initiative de l'agent

Visite de Pré-reprise...

L'agent a la possibilité, pendant un arrêt de travail, de réaliser une visite de pré-reprise afin d'envisager les aménagements de poste suite à une problématique de santé.

L'ELD doit informer l'agent de cette possibilité. C'est l'agent qui contacte le Service de Santé au Travail.

A la demande de l'agent, de l'employeur ou du médecin du travail

Visite occasionnelle mobilisable à tout moment...

Attention, lorsque la visite est à la demande de l'employeur, l'agent a l'obligation de s'y présenter. Ce n'est pas le cas pour une visite à la demande du médecin du travail.

Le SNAP vous invite à ne pas hésiter à demander une visite de pré-reprise lorsque votre situation de santé nécessite d'adapter votre poste de travail ou d'aménager les conditions de reprise de votre activité.

Pour cela, il suffit de contacter le service de santé au travail dont vous dépendez

Point sur la PRIME COVID

De quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'une prime exceptionnelle, exonérée des cotisations et contributions sociales et défiscalisée régie par le décret 2020-570 qui en définit les conditions. Pour permettre la défiscalisation et l'exonération de cotisations sociales, elle ne doit pas être attribuée à tous les agents. Le décret fixe un plafond à 15 à 20% des effectifs maximum.

Qui est éligible ?

Tous les agents privés (CDD-CDI) ou publics ayant exercé au moins 80 % d'activité sur la période de référence du 24 mars au 15 mai 2020 (déduction faite de jours de CP/CA/Fract/JRTT/CET/Récupération horaire et temps partiels) et présents à date du versement de la prime.

Quel objectif ?

Reconnaître la mobilisation particulière pendant la période d'état d'urgence sanitaire (surcroît significatif de travail en présentiel ou en télétravail en raison des sujétions exceptionnelles auxquelles ont été soumis les agents).

Quel budget ?

7 millions d'euros

Montant de la prime ?

3 taux possibles :

- 330 euros
- 660 euros
- 1.000 euros.

La DG impose de mobiliser au moins deux taux sur les trois.

Le montant ne sera pas proratisé en fonction de la quotité de travail.

Quelles conditions d'attribution ?

Elle est versée aux agents relevant d'un employeur public qui ont été soumis non seulement à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19 mais également à un SURCROÏT SIGNIFICATIF DE TRAVAIL, EN PRESENTIEL OU EN TELETRAVAIL OU ASSIMILE.

Qui décide de l'attribution ?

Les managers identifient les agents remplissant les conditions d'attribution.

Quel calendrier ?

- Etude des situations individuelles jusqu'au 18 septembre 2020
- Décisions 1^{ère} quinzaine d'octobre 2020
- Versement sur la paie du mois d'octobre 2020.

🔗 L'analyse du SNAP

Le budget de 7 millions d'euros prévu pour cette opération couvre, selon la DG, le volume de bénéficiaires potentiels.

Le plafond maximum de bénéficiaires s'évalue au niveau de l'établissement et non au niveau d'un site. Il s'avère que dans certains territoires, le plafond a été fixé dans chaque site. Cette situation met en difficulté les ELD qui n'ont aucun élément objectif permettant de justifier la non-attribution de la prime à une partie des agents remplissant les critères annoncés.

Pour le SNAP, le budget doit être impérativement ajusté pour rester dans les engagements annoncés.

Pour rappel, il est prévu une revoyure pour la Négociation Annuelle Obligatoire fin octobre 2020 pour négocier une prime générale à verser à tous les agents en fin d'année.

ACTUALITE



Des renforts dès septembre 2020...

Evolution du cadre conventionnel

Le **SNAP** a signé les deux accords pour permettre d'accueillir les renforts accordés par les tutelles :

- Sur la durée maximum des CDD qui passe de 12 mois à 18 mois
- Sur le taux de CDD pour surcroît d'activité qui passe de 4% à 15%.

Les modalités

Les recrutements se feront en plusieurs vagues, leur volume sera défini en fonction de l'évolution constatée du nombre de DE :

- Une 1ère vague est prévue sur septembre-octobre
- Une 2ème vague au dernier trimestre 2020, en fonction de la situation à Octobre
- Et enfin une 3ème pourrait être réalisée au 1er trimestre 2021, en fonction de la situation à fin d'année.

1ère vague au niveau national :

- 1300 ETP renforcement de l'Accompagnement Intensif Jeune (AIJ) en 2020 dont 650 ETP en septembre 2020. Les conseillers en renfort seront des conseillers expérimentés en mission remplacés par un CDD.
- 1500 ETP renforts en septembre 2020 majoritairement en CDD de 18 mois, les effectifs seront augmentés de 500 ETP.

La répartition entre établissements a été faite à partir de la méthode OPERA sur la base de données actualisée au 31 décembre 2019.

Pour le **SNAP**, au regard de la potentielle crise économique qui se prépare, ces renforts sont très attendus et sont donc les bienvenus même si nous aurions préféré des recrutements pérennes.

La cour des comptes épingle le temps de travail à Pôle emploi...

Touche pas à mon OATT !

La cour des comptes dans son rapport concernant la gestion de Pôle emploi depuis sa création relève que :

- « Les ressources humaines de Pôle emploi présentent un important potentiel de temps de travail inexploité. Le temps de travail des salariés est inférieur de 2,5 % à la durée légale de 1 607 heures, en raison des cinq jours de congés additionnels prévus par l'accord sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail. Les absences au travail, tous motifs confondus, sont en hausse continue et atteignent un niveau très élevé (en moyenne un mois d'absence par salarié et par an). »

- « Enfin, l'article 27.3 de la convention collective prévoit des jours de congés supplémentaires annuels liés à l'ancienneté des agents : un jour ouvré après 15 années de service, deux après 20 années, trois après 25 années et quatre après 30 années. »

- « En sa qualité d'établissement public à caractère administratif, financé par une subvention de l'État et des contributions sociales, Pôle emploi devrait respecter la durée annuelle de travail effectif fixée à 1 607 heures de travail pour les agents à temps complet. »

Le DGA RH a affirmé que la DG n'avait pas l'intention de renégocier l'accord OATT mais a souligné qu'il ne serait pas possible, dans les futures négociations, d'augmenter les temps d'absence ou les réductions horaires des agents.



BON À SAVOIR

E-formation à Pôle emploi...

A compter du 28 septembre 2020, Pôle emploi généralise l'accès au portail de l'e-université.

Des formations complémentaires à l'offre de formation des campus et de l'université du management...

L'e-université, c'est plus de 80 contenus de formation internes et externes accessibles par l'intégralité des agents (e-learning, vidéos courtes, quiz...).

Exemples de modules : Créativité Bootcamp - Hacker sa créativité, Soyez percutant à l'oral, les clés pour développer son intelligence, le droit à l'erreur

Un compte e-formation à la main du conseiller...

Chaque agent dispose d'un compte e-formation de 15 heures par an pour suivre les formations digitales de la e-université.

Le compte e-formation est décrémenté au lancement de la formation, au premier clic.

Une planification sur le temps de travail...

En accord avec leur manager qui s'assure du respect de la continuité de service, les agents planifient leur temps de formation e-Université.

Le Covid-19 reconnu maladie professionnelle

Pour qui ?

La reconnaissance sera automatique pour le personnel soignant et pour les travailleurs qui ont développé une forme grave de la maladie (ex : les personnes placées sous assistance respiratoire).

Pour les autres travailleurs, un comité médical jugera si la personne a été contaminée dans le cadre de son activité.

Quels sont les avantages ?

- Prise en charge de 100% des frais médicaux
- Indemnité en cas d'incapacité temporaire ou permanente
- La famille d'un défunt pourra également percevoir une rente.

L'assurance recueille toutes les demandes. Le décret n'a pas encore été publié mais le formulaire à remplir est déjà disponible sur le site.

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

GRUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre

