



Note d'informations RH à l'attention de l'ensemble du personnel de Pôle emploi

Informations effectives à compter du 17 septembre 2020

17.09.2020

Version 6

Mise à jour du 17 septembre 2020 :

La présente note a été enrichie d'éléments complémentaires dans les sections suivantes :

- Section 1 « Organisation de la mobilisation des ressources humaines à Pôle emploi »
- Section 2 « Télétravail »
- Annexe 1 « Personnes fragiles »
- Annexe 2 « Personnes vulnérables »

Objet : Informations pratiques et consignes RH dans le cadre de la crise sanitaire ¹

Pôle emploi s'organise, dans le respect des mesures gouvernementales, pour assurer la continuité du service public, et en prenant toutes les mesures pour préserver la santé de toutes et tous. La première d'entre elles est le respect des gestes barrières, afin de lutter contre la circulation du virus dans l'ensemble de la société française.

Vous avez d'ores et déjà reçu plusieurs communications sur les informations et conduites à tenir face au Coronavirus. La présente note regroupe et actualise les informations et consignes RH applicables, à ce stade, au sein de Pôle emploi.

En complément, vos managers et équipes RH dans vos établissements sont à votre disposition pour vous apporter plus d'information si nécessaire.

¹ Ces informations à date sont susceptibles d'être actualisées en fonction de l'évolution de la situation sanitaire et des évolutions réglementaires



Organisation du travail

1) Organisation de la mobilisation des ressources humaines à Pôle emploi

Depuis le 1^{er} septembre 2020, l'ensemble des agents a vocation à exercer son activité sur site dans des conditions de sécurité renforcées ou en télétravail.

Dans cet objectif, les mesures de protection et le protocole de gestion des personnes vulnérables ou des personnes vivant avec une personne vulnérable, des cas contacts et la prise en charge d'une personne symptomatique seront actualisés afin d'accueillir agents et usagers dans le respect des nouvelles mesures sanitaires prévues dans le protocole national sanitaire (PNS) qui a été soumis à l'information/consultation du CSEC et à l'information des CSE.

Le protocole national prévoit également des possibilités d'adaptation du port du masque pour certaines activités et selon le niveau de circulation du virus dans le département d'implantation. A Pôle emploi, ces adaptations peuvent être autorisées, sur décision du Directeur régional, pour les agents en situation d'accueil téléphonique sur des plateformes.

Les conditions d'accueil des collaborateurs et de nos publics évoluent pour intégrer les changements en matière de mesures sanitaires à mettre en œuvre. Les modalités de mise en œuvre de ces mesures et les modalités de gestion sont homogènes pour l'ensemble des agents de statut public ou privé.

Afin de se protéger soi-même et de protéger les autres, le port du masque fourni par Pôle emploi devient obligatoire et s'impose à chacun ; le refus du port de celui-ci est de nature à entraîner des mesures disciplinaires.

Gestion administrative et paie

Applicable à compter du 9 septembre 2020*

(*au regard des informations disponibles à ce jour)

Votre situation	Situation administrative à Pôle emploi	Procédure à mettre en œuvre	Les impacts	Code gestion des temps HQ	TR Titre restaurant
AGENT TRAVAIL SUR SITE	Travail sur site	L'agent badge sur site (fourniture de masques grand public)	Rémunération habituelle	Badgeage Physique ou virtuel	OUI
AGENT TELETRAVAILLEUR (en fonction des nécessités de service et après accord du manager)	Télétravail	L'agent est en télétravail exceptionnel sur des jours habituels de travail (7h30 par jour pour un temps plein), jusqu'à 2 jours par semaine.	Rémunération habituelle	TTEX (Saisie agent/validation manager)	OUI
CAS COVID-19 CONFIRME (testé positif)	Télétravail	L'agent, en capacité de télétravailler, est en télétravail exceptionnel sur ses jours habituels de travail (7h30 par jour pour un temps plein)	Rémunération habituelle	TTEX (Saisie agent/validation manager)	OUI
	Arrêt de travail	L'agent adresse le volet 3 de l'arrêt aux services RH par voie dématérialisée. L'agent informe, le plus tôt possible, son manager.	Prise en charge de la maladie selon les dispositions CCN ou statutaires	CGMA / MALO (saisie RH)	NON
AGENT FRAGILE <i>Critères en annexe 1</i>	Travail sur site	L'agent badge sur site et la direction de l'établissement fournira des masques chirurgicaux (toutes les 4h), s'assurera du respect des mesures barrières et pourra mettre à disposition, si possible, un bureau individuel. L'agent fournira un certificat médical attestant d'une pathologie figurant en annexe 1	Rémunération habituelle	Badgeage physique ou virtuel	OUI
	Télétravail <i>Jusqu'à 5 jours</i>	L'agent pourrait, si les nécessités de service le permettent et après accord du manager, bénéficier jusqu'à 5 jours de télétravail exceptionnel sur ses jours habituels de travail (7h30 par jour pour un temps plein). L'agent fournira un certificat médical précisant qu'il est atteint d'une pathologie précisée en annexe 1.	Rémunération habituelle	TTEX (Saisie agent/validation manager)	OUI

Votre situation	Situation administrative à Pôle emploi	Procédure à mettre en œuvre	Les impacts	Code gestion des temps HQ	TR Titre restaurant
AGENT VULNERABLE Pathologies particulièrement lourdes décret n°2020-1098 : Critères en annexe 2	Travail sur site	Si un agent qualifié de vulnérable souhaite travailler sur site, il devra solliciter un avis du médecin du travail, en lien avec l'établissement, qui l'y autorisera expressément et qui définira précisément les conditions dans lesquelles pourra s'exercer l'activité de l'agent. 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
	OU				
	Télétravail	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 2	Rémunération habituelle	TTEX (Saisie agent/validation manager)	OUI
	OU				
	Absence autorisée payée	Lorsque le télétravail n'est pas possible, sur présentation d'un certificat médical attestant qu'il est atteint d'une pathologie figurant à l'annexe 2, l'agent bénéficiera d'une absence autorisée payée	Rémunération habituelle	ABAP (saisie RH)	NON
AGENT RESIDENT AVEC UNE PERSONNE FRAGILE OU VULNERABLE	Travail sur site	L'agent badge sur site et la direction de l'établissement fournira des masques chirurgicaux (toutes les 4h), s'assurera du respect des mesures barrières et pourra mettre à disposition, si possible, un bureau individuel. L'agent fournira un certificat médical attestant qu'il cohabite avec une personne souffrant d'une pathologie figurant en annexe 1 ou 2.	Rémunération habituelle	Badgeage physique ou virtuel	OUI
	OU				
	Télétravail <i>Jusqu'à 5 jours</i>	L'agent pourrait, si les nécessités de service le permettent et après accord du manager, bénéficier jusqu'à 5 jours de télétravail exceptionnel sur ses jours habituels de travail (7h30 par jour pour un temps plein). L'agent fournira un certificat médical attestant qu'il vit avec une personne fragile ou vulnérable (liste 1 et 2). Il fournira également un justificatif de domicile justifiant d'une adresse commune.	Rémunération habituelle	TTEX (Saisie agent/validation manager)	OUI
CAS CONTACT AVEC UNE PERSONNE ATTEINTE DE LA COVID-19 (1) <i>Procédure : fiche F1 du kit disponible sur les sites</i>	Télétravail	L'agent est en télétravail exceptionnel sur ses jours habituels de travail (7h30 par jour pour un temps plein) jusqu'au résultat de son test. L'agent informe son manager du jour et de l'heure du RDV	Rémunération habituelle	TTEX (Saisie agent/validation manager)	OUI
	OU				
	Arrêt de travail <i>si le télétravail ne peut être réalisé</i>	Un arrêt de travail pourra être délivré par le médecin traitant ou la CPAM (équipe contact-tracing) qui contacte tous les cas contacts identifiés. L'agent informe son manager qu'il est considéré comme "cas contact" et placé en période d'isolement. L'agent adresse le volet 3 de l'arrêt aux services RH par voie dématérialisée.	Prise en charge de la maladie selon les dispositions CCN ou statutaires	CGMA / MALO (saisie RH)	NON

Votre situation	Situation administrative à Pôle emploi	Procédure à mettre en œuvre	Les impacts	Code gestion des temps HQ	TR Titre restaurant
CAS SYMPTOMATIQUE SUR SITE L'agent est isolé, l'établissement lui fournit un masque chirurgical et organise son retour en évitant de prendre les transports <i>Procédure : fiche B3 du kit disponible sur les sites</i>	Télétravail OU Arrêt de travail <i>si le télétravail ne peut être réalisé</i>	L'agent contacte son médecin traitant, réalise le test. L'agent informe son manager du jour et de l'heure du RDV du test.	Rémunération habituelle	TTEX (Saisie agent/validation manager) Jusqu'au résultat du test	OUI
		L'agent contacte son médecin traitant et réalise le test. L'agent adresse le volet 3 de l'arrêt aux services RH par voie dématérialisée et informe le manager. (La durée de l'arrêt sera fonction du résultat du test)	Prise en charge de la maladie selon les dispositions CCN ou statutaires	CGMA / MALO (saisie RH)	NON
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 Absence autorisée payée (agent privé)/Arrêt de travail dérogatoire (agent public)	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
		Lorsque le télétravail n'est pas possible, l'agent privé bénéficiera d'une absence autorisée payée et l'agent public d'un arrêt de travail dérogatoire. L'agent fournira une attestation sur l'honneur dont le modèle est mis à disposition par l'établissement et l'attestation scolaire ou de l'ARS précisant la durée de fermeture ou de l'isolement	Rémunération habituelle	Agent privé : ABAP (saisie RH) Agent public : MALO	NON

(1) Les cas contacts sont identifiés par le contact-tracing.

Les départements de Guyane et Mayotte sont sortis de l'état d'urgence aussi l'intégralité des dispositions RH sont maintenant applicables y compris la différenciation entre personnes fragiles et vulnérables.

2) TELETRAVAIL

Principes généraux

A titre transitoire, et jusqu'au 31 décembre 2020, le télétravail continue à être favorisé, en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de faciliter la mise en œuvre des règles de distanciation notamment en limitant l'affluence dans les transports en commun.

Tous les agents peuvent bénéficier du télétravail, jusqu'à deux journées par semaine. L'autorisation de télétravailler est mise en place, sur demande de l'agent, et avec l'accord du manager qui en définit, en lien avec l'agent, les modalités opérationnelles. Ce télétravail est organisé, si nécessaire, par rotation en tenant compte des nécessités du service.

Les agents vulnérables (liste en annexe 2) bénéficient du télétravail exceptionnel sur leurs jours habituels de travail sur présentation d'un certificat médical.



Les agents fragiles et les agents résidant avec une personne fragile ou vulnérable pourraient, si les nécessités de service le permettent et après accord du manager, bénéficier du télétravail exceptionnel jusqu'à 5 jours.

Les parents pourront, sous réserve des conditions prévues dans le tableau en page 5, bénéficier, en cas d'isolement de l'enfant identifié comme cas contact sur demande de l'ARS ou du médecin, de fermeture de la crèche, de la classe ou de l'école/collège, du TTEX sur leurs jours habituels de travail pendant la durée de l'isolement ou de fermeture.

Enfin, pour **les agents en situation d'accueil téléphonique sur les plateformes et pour les agents travaillant sur un site en zone rouge** une dérogation aux règles fixées par l'établissement en matière de télétravail est possible, pour accorder jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine, dès lors que les nécessités de service le permettent.

Afin de faciliter la gestion des temps, vous devrez saisir dans HQ toutes les journées de télétravail dès accord de votre manager. Les codes suivants sont à utiliser.

Situation Agent / Manager	Code HQ
Agent / Manager, y compris les cadres au forfait	- TTEX
Agent / Manager en télé travail handicap	- TELH <i>pour les jours habituels de télé travail</i> - TELHF <i>pour les jours habituels de travail des cadres au forfait</i> - TTEX <i>pour les jours de télé travail exceptionnel</i>

Pour rappel, les avenants au contrat des agents de droit privé bénéficiaires des dispositions de l'accord QVT relatives au télétravail ont cessé de produire leurs effets au 31 août. Le travail de proximité a pris fin le 31 août 2020. Depuis le 1er septembre, l'ensemble des agents peut bénéficier des dispositions transitoires.

A compter du 1er septembre, tous les télétravailleurs exceptionnels, bénéficient d'une indemnité forfaitaire de 10€ par mois visant à couvrir les frais liés au télétravail, sous réserve qu'ils aient réalisé 4 jours de télétravail par mois (soit 1 jour par semaine en moyenne) dans la limite de 100€ par an.

Les agents publics conservent le bénéfice de leur télétravail jusqu'à la date de fin prévue dans leur décision et utilise le code HQ « TELE ».

Des travaux en cours incluant le retour d'expérience sur le recours au télétravail généralisé sur la période de la crise sanitaire alimenteront la négociation sociale relative au télétravail prévue à l'automne, afin d'établir des modalités ajustées de recours à cette forme d'activité hors période de crise.

3) Agents bénéficiant de facilités horaires : agents de plus de 60 ans et femmes enceintes

- Pour les agents dont la facilité horaire est quotidienne, le code TTEX prend en compte cette facilité horaire (femmes enceintes et agents de plus de 60 ans ayant opté pour le quotidien). Aucune demande complémentaire n'est à poser dans Horoquartz.
- Pour les agents de plus de 60 ans ayant opté pour la facilité hebdomadaire ou mensuelle : le code TTEX



alimente automatiquement votre compteur facilité horaire.

Les agents sur site ou en télétravail bénéficient de leurs facilités horaires ; les facilités horaires dont le cumul est hebdomadaire ou mensuel sont à prendre dans les conditions habituelles et ne sont pas reportées.

4) Réalisation des heures supplémentaires/complémentaires

Travailler à distance dans le cadre du télétravail exceptionnel ne remet pas en cause la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires (ou complémentaires) à partir du moment où ces dernières sont réalisées à la demande expresse de votre hiérarchie et que votre temps de travail effectif hebdomadaire est supérieur à 37H30.

Les modalités opérationnelles habituelles restent inchangées.

5) Maladie et prévoyance

Tous les arrêts de travail donnant lieu au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) sont gérés dans les conditions prévues par la CCN ou les dispositions statutaires et dans le cadre des contrats de prévoyance et de maintien de revenu MUTEX.

Un agent de droit privé, placé en arrêt de travail :

- Dans la période des 120 jours prévue par l'article 30 de la CCN : le maintien de salaire est assuré par Pôle emploi ; il n'y a pas d'intervention de MUTEX,

Au-delà de cette période de 120 jours : MUTEX intervient dans les mêmes conditions que pour un arrêt maladie, en garantissant un revenu de remplacement correspondant à un maintien du salaire moyen mensuel.

Un agent de droit public, placé en arrêt de travail dans le cadre du confinement :

- Dans la période des 90 jours prévue par le décret n° 86-83 du 17/01/86 : le maintien de salaire est assuré par Pôle emploi ; il n'y a pas d'intervention de MUTEX,

Au-delà de cette période de 90 jours : MUTEX intervient dans les mêmes conditions que pour un arrêt maladie, en garantissant un revenu de remplacement correspondant à un maintien du salaire moyen mensuel.

AIDES MOBILISABLES

En cas de difficulté financière d'un agent, il est possible de mobiliser le fonds social prévu dans le contrat de prévoyance MUTEX. Ce fonds est utilisable sur décision du département avantages sociaux à la direction générale et sur présentation d'un dossier instruit par l'assistance sociale régionale.

Les motifs permettant d'allouer une aide sont les suivants :

- Arrêt de travail ou une mise en invalidité ayant généré par ailleurs des dépenses déstabilisant le budget de l'agent, notamment en cas de difficulté d'indemnisation par la CPAM,
- Situation financière fragilisée à la suite d'évènement lié au domaine d'intervention du contrat de prévoyance : décès, invalidité et incapacité ;



- Décès d'un proche engendrant des difficultés financières ;
- Aides aux bénéficiaires d'un agent décédé, qui laisserait sa famille en situation financière difficile, malgré le versement des capitaux décès prévus au contrat.

Par ailleurs, en cas de traitement lourd ou d'hospitalisation, la mutuelle de Pôle emploi (Malakoff Humanis) peut allouer une aide exceptionnelle à caractère social en cas de reste à charge trop important. Ces aides sont à solliciter directement auprès de Malakoff Humanis.

Contact Malakoff Humanis : numéro cristal 0980 980 777

Du lundi au vendredi de 8 h 30 à 21 h 00 sans interruption et le samedi de 9h00 à 18h00

6) Titres-restaurant (TR)

Jusqu'au 31 décembre 2020, le plafond journalier utilisable en titres-restaurant est porté à 38€. Ce plafond est utilisable dans tous les restaurants, y compris pour les commandes en livraison ou à emporter, et cela tous les jours de la semaine en incluant les jours fériés et les week-ends.

Toutefois ce nouveau plafond n'est valide que dans les restaurants : le plafond quotidien d'utilisation dans les grandes surfaces et autres commerces alimentaires, comme les boulangeries, reste de 19€ utilisables du lundi au samedi.

Un cumul est possible uniquement lorsque le plafond de 19€ est atteint dans un commerce hors-restaurant, alors les 19€ restants peuvent être dépensés dans un restaurant si vous le souhaitez.

A l'inverse, si le plafond de 19€ a déjà été dépassé dans un restaurant, les 19€ restants ne seront utilisables que dans un autre restaurant et non dans une grande surface ou autres commerces alimentaires.

Titres-restaurant « papier »

Les titres-restaurant papier sont livrés sur site aux dates habituelles.

Titres dématérialisés : cartes SODEXO et APETIZ

À tout moment, vous pouvez opter pour la dématérialisation de vos titres-restaurant, ou la modification du taux de titres-restaurant dématérialisés.

La dématérialisation des titres-restaurant est activée pour l'ensemble des agents de Pôle emploi en CDI qui ont reçu leur carte. Les modes opératoires sont en ligne sur l'intranet ou disponibles auprès de votre service RH.

Vous avez également la possibilité de suspendre votre dotation en titres restaurant pendant la durée de la crise sanitaire en informant votre service RH.

Gestion des Ressources Humaines

7) EPA et autres entretiens managériaux



La date de fin de la campagne EPA a été reportée au 31 octobre 2020.

Les entretiens managériaux, et notamment l'EPA, peuvent être réalisés à distance, dès lors que vous êtes, vous et votre manager, d'accord pour l'utilisation de cette modalité

8) Carrière et promotion

Les revues d'effectif et les comités carrière management de proximité et management intermédiaire se tiendront du 1^{er} septembre au 30 novembre 2020 et les comités carrière management supérieur du 1^{er} décembre 2020 au 31 janvier 2021.

La campagne de promotion, pour les agents de droit privé, sera accessible aux managers à compter du 15 septembre. Les opérations de carrière, pour les agents de droit public, se dérouleront à compter de mi-octobre.

9) SIRHUS agent et/ou manager

Vous pouvez continuer à accéder à votre portail SIRHUS agent et/ou manager. L'ensemble des fonctionnalités reste accessible.

Au-delà de cette note d'information, des précisions et informations complémentaires vous sont régulièrement transmises sur l'intranet de Pôle emploi.

Votre ligne managériale et vos services RH sont mobilisés pour répondre à vos questions et vous accompagner en fonction de votre contexte et de vos besoins.

Par ailleurs, votre service d'écoute à distance est renforcé. Des psychologues sont mobilisés pour vous informer et vous accompagner vers les solutions adaptées à vos besoins dans la situation de crise que nous traversons. Ils vous accueillent par téléphone, tchat ou email, 7j/7 et 24h/24.

Ma ligne d'écoute par téléphone :
0 800 970 428

Le gouvernement a mis en service l'application « **StopCovid** » qui permet d'alerter les personnes qui ont été en contact avec un malade testé positif au Coronavirus. Ce dispositif n'est pas obligatoire et son utilisation relève d'un choix individuel mais nous la préconisons afin de concourir à la limitation de la propagation du virus.

Veillons ensemble à mettre en œuvre les consignes qui nous protègent et protègent les autres. Dans ce cadre, pensez à prévenir immédiatement votre manager en cas de test positif au COVID-19 pour que la désinfection des locaux puisse être réalisée selon les modalités prévues au plan de reprise d'activité.

Face au Coronavirus, il existe des gestes simples pour préserver votre santé et celle de votre entourage :



Se laver les mains
très régulièrement



Tousser ou éternuer
dans son coude



Saluer sans se serrer la main,
éviter les embrassades



Utiliser des mouchoirs
à usage unique

ANNEXE 1

PERSONNES FRAGILES

Facteurs de vulnérabilité antérieurs

- Avoir 65 ans ou plus mais ne pas avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires ;
- 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 ;
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- 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 ;
- Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm²) ;
- Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- Être au troisième trimestre de la grossesse.

ANNEXE 2

PERSONNES VULNERABLES **Pathologies particulièrement lourdes – Décret n° 2020-1098** A compter du 1^{er} septembre 2020

Décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

Sont regardés comme vulnérables au sens du I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 susvisée les patients répondant à l'un des critères suivants et pour lesquels un médecin estime qu'ils présentent un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 les plaçant dans l'impossibilité de continuer à travailler :

1° Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;

2° Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :

- médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, 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 ;

3° Etre âgé de 65 ans ou plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires ;

4° Etre dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère.