

- Déclaration du SNU
- Situation sanitaire à Pôle emploi
- Télétravail des agents privés et publics

DÉCLARATION SNU À L'ENTRÉE DU CSEC

La Loi relative à la gestion de la crise sanitaire élargit aujourd'hui à certains lieux recevant du public l'usage d'un "passe sanitaire" pour les personnes les fréquentant et pour les salariés y travaillant.

Alors que la Ministre du Travail prétextait en novembre dernier - pour ne pas imposer le télétravail aux entreprises - que les mesures barrières étaient suffisantes pour protéger les salariés et les agents, elle leur impose aujourd'hui un passe sous menace de sanctions déguisées et totalement disproportionnées.

Pour le SNU Pôle emploi et sa fédération, si la vaccination a fait ses preuves depuis des années, elle ne peut se faire dans n'importe quelles conditions et à n'importe quel prix. C'est par l'information, la pédagogie, le débat que les doutes peuvent être levés et non par la menace et la contrainte.

Le gouvernement aurait pu mettre en place d'autres mesures que celles prévues par la Loi, que nous estimons totalement disproportionnées pour le salarié. Elles risquent, par ailleurs, de créer des clivages et des tensions dans les collectifs de travail, comme elles le font aujourd'hui dans la société, en opposant les « bons » travailleurs et travailleuses qui seraient vaccinés et les autres, alors que la réalité est dans les faits bien compliquée.

A cette discrimination liée à la santé s'ajoute une nouvelle attaque contre le rôle protecteur du code du travail. Jusqu'à présent, celui-ci dispose bien que seul un médecin du travail, précisément parce qu'il n'est pas partie prenante du contrat de travail, est habilité à faire valoir une inaptitude temporaire ou définitive d'un salarié. C'est ce qui garantit le traitement objectif et non-discriminant des données de santé.

Désormais les employeurs sont en droit d'exiger des salariés certaines données relatives à leur santé et en cas de non présentation acquièrent le droit de suspendre ou modifier les termes du contrat qui les lie. Cela va dans le sens d'une brèche ouverte dans le droit du travail et légalise la discrimination dans l'emploi.

Nos collègues psychologues du travail semblent clairement concernés par cette obligation et l'exonération d'obligation dont semblerait bénéficier tous les autres agent-es de PE pose de surcroit la question de l'égalité de traitement. Après ses volte-face et ses approximations le gouvernement tente désormais de faire payer son incurie aux salarié-es par un dispositif de contrôle, de surveillance et de contrainte généralisés.

Le SNU réitère son opposition à toutes formes de sanctions pécuniaires face à ces situations et demande à cette occasion au directeur général d'illustrer pleinement son Pari de la Confiance.

SITUATION SANITAIRE

Semaine 33 : 42 cas contacts détectés et 41 COVID confirmés.

L'obligation de contrôle de la situation sanitaire des psychologues du travail de Pôle emploi est toujours suspendue ; aucun contrôle ne doit être mené. Nous sommes toujours en attente de la réponse du ministère pour obtenir une dérogation vis-à-vis de ces personnels. Si la réponse est négative le contrôle se mettra en œuvre et les psychologues devront répondre aux critères avant le 15 octobre.

Situation des personnes vulnérables à compter du 15 septembre : ils sont prioritaires pour le télétravail jusqu'à 5 jours / semaine. S'ils ne peuvent pas télétravailler ils devront revenir sur site en bureau aménagé sauf dans 2 cas :

- Si elles sont atteintes d'une immunodépression sévère (personne transplantée, dialysée, atteinte d'un cancer, ou suivant un traitement sous immunosuppresseurs),
- Si elles justifient d'un critère de vulnérabilité à la COVID-19 (hors cas des immunodépressions sévères) et de la présentation d'un certificat médical de contre-indication à la vaccination.

Cas contacts : seules les personnes à risque élevé seront isolées par le contact tracing ; en aucun cas un manager ne peut prendre cette décision.

Situation des conseillers entreprises amenés à se rendre dans une entreprise soumise à un passe sanitaire : ils devront s'assurer avant déplacement que l'entreprise est soumise au passe sanitaire et en l'absence de passe sanitaire du conseiller un appel au volontariat sera fait au sein de l'équipe pour assurer le RDV.

Les formations internes : le passe sanitaire n'est pas requis ; elles sont toutes maintenues. Les stagiaires et formateurs doivent prendre leurs dispositions pour satisfaire aux obligations sanitaires liées au transport public notamment en cas de transport en train. En cas d'absence de passe sanitaire, la direction autorisera le transport en véhicule particulier mais ne remboursera les frais qu'à hauteur du tarif SNCF.

TÉLÉTRAVAIL

Agents privés : le télétravail exceptionnel est prolongé jusqu'au 31 octobre puis s'appliquera la charte télétravail jusqu'au 31 décembre. A compter du 1er Janvier c'est l'accord télétravail qui entre en vigueur.

Agents publics : l'accord fonction publique entre en vigueur au 1er septembre mais la direction repousse cette application au 1er novembre pour permettre l'examen simultané des demandes des agents privés (dans le cadre de la charte) et ceux du public (cadre accord fonction publique). Pour les agents publics, le versement de l'indemnité télétravail (2,50€ par jour télétravaillé dans la limite annuelle de 220€) démarre au 1er septembre mais elle ne sera payée qu'à trimestre échu (2022) dans la limite de 73,33€ pour le dernier trimestre 2021. Ces 73,33€ peuvent être cumulés avec les 10€ mensuels de TTEX perçus de janvier à août 2021 (100€, le plafond annuel TTEX).



✉ syndicat.snu@pole-emploi.fr

f [@snu.pole.emploi.fsu](https://www.facebook.com/snu.pole.emploi.fsu)

🐦 [@SnuPoleEmploi](https://twitter.com/SnuPoleEmploi)

www.snutefifsu.fr