

Contenu

ARTICLE 1	La réforme du chômage va aggraver l'état de santé des demandeurs d'emploi.....	2
	Stress, maladies cardiovasculaires et surmortalité	2
	Dépressions et mauvaise alimentation.....	3
	« Perdre son emploi c'est perdre son identité sociale, voire sa valeur sociale »	3
	La stigmatisation des chômeurs aggrave leur stress	4
	La réforme qui s'annonce va entraîner des problèmes de santé massifs	4
ARTICLE 2	Face à la vague de chômage qui se profile, l'état de santé alarmant des agents de Pôle emploi.....	5
	« Les collègues n'arrivent plus à dormir, ils ont des migraines,	5
	tombent malades ».....	5
	« Une saisie mal faite peut déboucher sur la radiation d'un demandeur d'emploi »	6
	Vente forcée de coaching et trucage de chiffres	6
	« Je pense à ces femmes seules, mères célibataires, il y en a beaucoup à Pôle emploi »	7
	« Beaucoup de collègues sont malades. Dans certaines agences, le taux d'arrêts est alarmant »	7
	Flicage et infantilisation.....	8
ARTICLE 3	La loi Mobilités tarde à prendre son train d'applications	9
	Mauvais service après-vote	9
	Les textes d'application les plus attendus... et qui tardent à voir le jour	10
	Amendement Harry Potter	10
ARTICLE 4	Le contrat de projet, ce CDD de... six ANS !	11
	PROCEDURE DE RECRUTEMENT	12
	CONTENU DU CONTRAT CONGES - REEMPLOI LE CONTRAT DE PROJET, suite MODIFICATION DU CONTRAT.....	12
	RUPTURE ANTICIPEE LICENCIEMENT RENOUVELLEMENT LE CONTRAT DE PROJET, fin L'ENTRETIEN	13
ARTICLE 5	Informations :	14
	Le Défenseur des droits veut plus de liens entre la justice et l'aide sociale à l'enfance.....	14
	Intérêt pour les départements.....	14
Article 6	Jurisprudences	15

Protection fonctionnelle - Etendue et prise en charge des frais de l'instance civile	15
Aucune disposition n'interdit à un employeur territorial de faire travailler ses agents plus de six jours d'affilée sans congé	16
Frais de repas : le remboursement aux frais réels est désormais possible !	17
Covid19: quelles dispositions sont applicables aux agents vulnérables après le 10 juillet 2020 ?.....	17
ARTICLE 7 : MEMO	18
➡ Les heures supplémentaires	18
➡ Congé de Presence parentale	18
➡ Covoiturage :	18

ARTICLE 1 La réforme du chômage va aggraver l'état de santé des demandeurs d'emploi

PAR BASTAMAG LE 15 JUILLET 2020



Maladies chroniques et cardiovasculaires, mal-bouffe, diabète, dépressions : le chômage n'est pas bon pour la santé. Avec le durcissement de l'accès aux indemnités, l'état de santé des plus précaires risque de se dégrader encore davantage.

Que vont devenir les centaines de milliers de personnes qui verront leurs indemnités chômages amputées si la réforme prévue par le gouvernement venait à s'appliquer en septembre prochain, alors même que se profile un nouvel afflux massif de demandeurs d'emploi à l'automne ? Et comment celles et ceux qui ne pourront prétendre à aucune indemnité vont-ils faire ? Une seule certitude : leur état de santé risque de s'aggraver. Car le chômage n'est pas bon pour la santé. Peu documenté, le sujet mérite pourtant que l'on s'y penche, il concerne en effet plusieurs millions de personnes.

STRESS, MALADIES CARDIOVASCULAIRES ET SURMORTALITE

14 000. C'est le nombre de morts directement causées par le chômage, chaque année, en France. Ce chiffre, issu de la première étude française sur la santé des chômeurs, est sorti en 2015 [1]. « *On a longtemps résumé la surmortalité des chômeurs à la question des suicides*, décrit le chercheur Pierre Ménéton, qui a dirigé l'étude. *Cette problématique existe, bien sûr. Elle concerne plusieurs centaines de personnes chaque année,*

mais la surmortalité est en réalité bien plus vaste. Elle est due en premier lieu aux pathologies cardiovasculaires, plus fréquentes chez les demandeurs d'emploi. » Aux comportements addictifs – tabac et alcool – plus répandus, s'ajoutent le stress et l'angoisse dont l'étreinte s'aggrave à mesure que la durée de chômage augmente.

À cela s'ajoutent les défauts de soins. 31 % des femmes et 29,8 % des hommes à la recherche d'un emploi renoncent aux soins pour des raisons financières, contre respectivement 15 % et 11 % des personnes ayant un emploi [2]. D'autres sont terrifiés à l'idée de ne pas consacrer l'intégralité de leur temps à la recherche d'un emploi. « *J'ai renoncé à une hospitalisation pour mon diabète, par peur de passer à côté d'une offre d'emploi intéressante, de ne pas pouvoir me rendre à un entretien* », rapporte ainsi une femme. « *Certains médecins sont compréhensifs, raconte Mélanie, interrogée lors de l'étude. Mais tous ne jouent pas le jeu. Une professionnelle m'a incitée à suivre des séances de sophrologie et à prendre des médicaments non remboursés. Tout cela à un coût... inaccessible lorsque l'on perçoit le chômage.* »

DEPRESSIONS ET MAUVAISE ALIMENTATION

Au chômage de longue durée, Mélanie confie avoir des « *problèmes de sommeil et de stress qui s'accompagnent de maux de dos, de problèmes de digestion, d'angoisse et de palpitations* » [3]. « *Il est plus difficile de se nourrir correctement en période de chômage. On se tourne vers des enseignes à bas coût. Le coût des aliments est ma priorité et non plus la qualité de mon alimentation* », témoignent des demandeurs d'emploi. « *Le chômage impacte négativement les habitudes de vie*, souligne Pauline Simon de l'association Solidarités nouvelles face au chômage (SNC), *Le manque d'activité physique et les mauvaises habitudes alimentaire constituent des sur-risques pour la santé.* »

Aux repas manqués, ou de mauvaise qualité, peuvent succéder des épisodes boulimiques, ou des pertes d'appétit. « *Le fait d'être au chômage est particulièrement mal vécu psychologiquement*, insiste Pierre Ménéton. *Les personnes au chômage sont plus dépressives, elles ont davantage de troubles du sommeil. Et c'est vraiment lié au chômage, puisque l'on ne retrouve pas ces problèmes de santé parmi les retraités ou les mères au foyer par exemple, qui sont des personnes également sorties du monde du travail.* » 24 % des hommes et 26 % des femmes qui ont été au chômage ont connu des épisodes dépressifs, contre 13 % et 22 % pour les personnes qui travaillent [4].

Le chômage fait aussi des victimes collatérales, au sein de la famille. Le « *non-recours à la CMU par exemple peut avoir un impact sur les enfants* », éclaire Pierre Ménéton. « *L'angoisse diffuse des enfants a un impact sur leur avenir scolaire* », rappelle Jacqueline Farache dans une étude remise au conseil économique, social et environnemental (Cese) à propos des conséquences du chômage. Mais les enfants mineurs ne sont pas les seuls concernés. Le chômage des jeunes est une source d'angoisse pour leurs parents, voire leurs grands-parents.

« PERDRE SON EMPLOI C'EST PERDRE SON IDENTITE SOCIALE, VOIRE SA VALEUR SOCIALE »

« *C'est une période souvent vécue comme un traumatisme*, témoigne auprès de Basta ! Jacques Baugé, médecin à la retraite et accompagnant de personnes au chômage au sein de l'association SNC. *Il y a l'inconnu de l'avenir, et le fait de ne pas avoir de réponse aux diverses candidatures ou démarches que l'on entreprend. Au bout d'un certain temps, une vraie lassitude s'installe.* » Jacqueline Farache relève que « *la recherche*

d'emploi est une obligation assortie de contrôles, une norme juridique, sociale et subjective, une épreuve usante plus qu'un programme ».

« Découragée, seule et anxieuse, cette longue période sans travail n'a fait que renforcer mon manque de confiance en moi, ma culpabilité et ma déprime », illustre une demandeuse d'emploi. Si les personnes sont si touchées, c'est parce que « le travail a une fonction identitaire très importante, souligne Jacques Baugé. Sans travail, le collectif disparaît. On change de position vis-à-vis de ses enfants et de son.sa conjoint.e. Il faut meubler le temps, c'est loin d'être évident. Le confinement l'a bien montré : c'est difficile de gérer son temps quand il n'y a pas de repère. »

« Perdre son emploi c'est perdre son identité sociale, voire sa valeur sociale. Cette réalité est très prégnante en France où la population se distingue par un véritable investissement dans la valeur travail qui vient parfois supplanter d'autres dimensions de la vie. Les enquêtes d'opinion mettent en avant un attachement au travail bien plus fort en France que dans d'autres pays européens », souligne Jacqueline Farache.

LA STIGMATISATION DES CHOMEURS AGGRAVE LEUR STRESS

Contrairement à une idée reçue, ce ne sont pas le temps libre et les loisirs qui occupent une place prépondérante dans la vie des Français.es, mais plutôt le travail. Il est mis en avant par tous les groupes sociaux, y compris par les demandeurs et demandeuses d'emploi. *« Au-delà de sa fonction rémunératrice, les Français.es pensent que le travail est un vecteur d'épanouissement ou de réalisation de soi. Ils sont 78 % à l'affirmer, contre 47 % des Suédois.es, 48 % des Allemand.e.s ou 58 % des Anglais.es, cite Jacqueline Farache. En conséquence, le chômage est particulièrement mal vécu par les personnes car il porte atteinte à l'image qu'elles ont d'elles-mêmes. »*

Ce surinvestissement de la valeur travail accentue l'épreuve de la stigmatisation. *« Le regard de la société sur les chômeurs est très sévère, rappelle Pauline Simon. Quand on a pas de travail on s'isole et on a honte. Beaucoup de gens ne sortent plus. »* Parmi les pistes avancées par celles et ceux qui accompagnent les chômeurs : une vaste campagne d'information sur les effets dévastateurs des jugements dévalorisants qui constituent *« une véritable charge mentale souvent difficile à supporter pour les individus »,* selon le rapport du Cese.

LA REFORME QUI S'ANNONCE VA ENTRAINER DES PROBLEMES DE SANTE MASSIFS

« Quand le contexte social est favorable, avec par exemple de bonnes indemnités, on amortit les effets négatifs du chômage », remarque Pierre Ménétou, très préoccupé par la réforme annoncée, *« qui ne parle absolument pas de santé, pas plus que la réforme des retraites... »* *« Nous avons de grande inquiétude concernant cette réforme qui va précariser les plus fragiles, appuie Pauline Simon. Les chômeurs sont extrêmement angoissés à l'idée de voir leurs indemnités réduites. "Ils veulent qu'on se suicide", disent certains d'entre eux. »* *« On a vu l'activisme des pouvoirs publics sur la question du Covid-19, conclue Pierre Ménétou. Ils sont également très actifs sur la question de la sécurité routière. C'est d'ailleurs très bien. Mais pourquoi ne font-ils rien pour ces millions de chômeur dont l'état de santé est très dégradé ? »*

ARTICLE 2 Face à la vague de chômage qui se profile, l'état de santé alarmant des agents de Pôle emploi

SITE BASTAMAG - 15 JUILLET 2020



« Les collègues n'arrivent plus à dormir, ils ont des migraines, tombent malades », témoigne-t-on en interne. Les agents de Pôle emploi retiennent leur souffle : le nombre de chômeurs risque d'exploser dans les mois qui viennent, et la réforme durcissant les conditions d'accès à l'indemnisation est malgré tout maintenue.

Comment faire face à l'afflux de chômeurs qui s'annonce ? Et comment expliquer à un demandeur d'emploi que son indemnité sera réduite de moitié ? Ces questions angoissent nombre d'agents de Pôle emploi, à l'heure où l'on reparle de la réforme du chômage, qui prévoit de durcir les conditions d'accès à l'indemnisation. Malmenés depuis dix ans par des restructurations en cascade, sidérés par les politiques de plus en plus discriminatoires envers les chômeurs, les agents de Pôle emploi ne vont pas bien. Certains sont épuisés, beaucoup veulent quitter leur boulot. Alors que le pire reste à venir : la Banque de France prévoit la destruction de près d'un million d'emplois d'ici 2021, avec un taux de chômage qui dépasserait les 11 % !

« Les collègues n'arrivent plus à dormir, ils ont des migraines, tombent malades »

« Les collègues n'arrivent plus à dormir, ils ont des migraines, tombent malades, viennent au travail la boule au ventre, la situation est vraiment tendue », rapporte Lakhdar Ramdani, agent pôle emploi et délégué syndical CGT. « Ils sont d'autant plus mal que dans le cadre de la réforme, on les a prévenus que des vigiles allaient être recrutés au niveau de l'accueil, pour gérer les situations difficiles », complète sa collègue Catherine Barbier, ancienne déléguée syndicale de Pôle emploi à Saint-Malo. Programmée pour le 1er avril 2020, la réforme qui va entraîner une diminution brutale du revenu des personnes au chômage a été suspendue à cause de la crise sanitaire. Elle devrait finalement entrer en vigueur le 1er septembre. « Ajoutons, précise Chantal Rublon, responsable régionale de la CGT Pôle emploi Bretagne, qu'au regard de l'augmentation du taux de chômage, la montée en charge de l'activité va être exponentielle dans les prochaines semaines. »

S'il s'accroît avec les violentes réformes entreprises par les équipes de Emmanuel Macron, et les prévisions de crise économique, le mal être des agents de Pôle emploi n'est pas nouveau. Il rampe dans les couloirs de l'établissement public administratif (EPA) depuis plus de dix ans, quand l'État a décidé de fusionner l'ANPE – qui accompagnait les chômeurs dans leur recherche d'emploi, et les Assedic – qui avaient en charge leur indemnisation. Pour coller au souhait de la « double compétence », chère à la direction, les agents sont alors

sommés d'apprendre au pas de course un nouveau métier, qui s'ajoute bien souvent au premier, sans qu'aucun moyen supplémentaire ne leur soit accordé, avec des formations trop sommaires. Le tout dans un contexte de crise (nous sommes un an après 2008), « *qui n'avait pas été anticipé et qui a fait peser sur les agents une pression supplémentaire* », avait reconnu le directeur de l'agence Jean-Paul Alduy en 2011 [1].

« UNE SAISIE MAL FAITE PEUT DEBOUCHER SUR LA RADIATION D'UN DEMANDEUR D'EMPLOI »

La numérisation grandissante, vendue comme une promesse de gain de temps, aboutit bien souvent à l'extrême inverse car ici, comme ailleurs, ça rame, ça plante, ça bloque, et ça fait perdre un temps précieux à tout le monde. C'est d'autant plus compliqué à gérer que les logiciels changent très souvent, sans que personne ne soit correctement formé pour les utiliser. Il arrive régulièrement que les agents découvrent des applications en même temps que les demandeurs d'emploi qu'ils reçoivent. « *Cela ne fait pas très professionnel* », regrette Aurélie, agente depuis plus de dix ans et syndiquée à Sud. « *C'est très stressant*, complète Erwan, qui travaille également depuis dix ans dans une agence bretonne. *Une saisie mal faite peut déboucher sur un avertissement pour le demandeur d'emploi, voire sur sa radiation...* »

Cette impression d'incompétence est mauvaise pour la santé, et la façon dont la dernière réforme a dû être avalée par les agents n'augure rien de bon. Après une journée de *e-learning*, les agents vont se retrouver en face de chômeurs qui exigent des réponses précises, alors qu'eux ne peuvent délivrer que des approximations. « *Les gens ne se contentent pas de généralités*, détaille Aurélie. *C'est là notre difficulté. S'ils reprennent une activité avant l'épuisement de leurs droits, est-ce qu'ils ne risquent pas d'avoir encore moins de revenus ? Et s'ils partent en formation, qu'est-ce qui se passe ? Parfois, nous ne pouvons rien leur répondre.* » Erwan confie : « *Nous avons vraiment peur de nous tromper, et de briser cette relation de confiance que nous avons avec les demandeurs d'emploi, et qui est si importante* ».

Pour Gisèle, cette relation s'est « *brisée* » au fil des années et des attaques de plus en plus violentes contre les chômeurs. « *Certains ont peur de nous et disent qu'on peut leur couper les allocations, alors que pas du tout, nous sommes là pour les aider, justement. Enfin, nous étions là pour ça...* » « *On a changé de logique*, remarque Irène, au sein du service public de l'emploi depuis vingt ans. *On a le sentiment d'être dans une gare de triage et de ne pas avoir le temps d'accompagner les gens. On gère l'urgence.* » « *On est passé d'un service public à une gestion chiffrée*, résume Renaud Fréchin, avocat dans le Sud-Ouest de plusieurs agents en conflit avec leur direction. *La pression est très forte. Les indicateurs sont omniprésents. Tout le travail est organisé autour de ces indicateurs.* » Nombre d'annonces émises, taux de réponse aux mails ou de réception à l'accueil : ces indicateurs uniquement chiffrés ne rendent pas compte de la qualité du travail – et de l'accompagnement – et sont source de manipulation.

VENTE FORCEE DE COACHING ET TRUCAGE DE CHIFFRES

Certains agents se retrouvent ainsi à faire de la « *vente forcée* » sur telles ou telles prestations de coaching « *parce qu'il faut remplir des cases* », alors même qu'ils savent très bien que ce n'est pas ce dont les gens ont besoin. Les demandeurs d'emploi deviennent secondaires, effacés par le besoin de performance chiffrée de l'institution, qui n'hésite pas à tricher si besoin. Benoît, qui a travaillé cinq ans dans une agence du Sud-Ouest, rapporte ainsi avoir participé à un vaste système de trucage de chiffres, qui a fini par avoir raison de lui. « *Il fallait que l'on ait le plus gros volume d'offres possible*, explique-t-il. *Le mieux, c'était les offres en "pré-sélection". Celles pour lesquelles nous présentions aux entreprises des candidats pré-sélectionnés.* »

Pour gonfler cet indicateur jugé primordial, les agents de Pôle emploi intègrent des personnes recrutées sans leur intervention. Comment ? « Soit on demandait aux entreprises de nous donner les noms des personnes recrutées, soit on rentrait les données qui figuraient sur les déclarations préalables à l'embauche (DPAE). Pendant plusieurs mois, notre direction avait, semble-t-il, accès à ces DPAE sans que l'on sache comment. » À un moment donné, cette transmission des DPAE s'est arrêtée. Les agents ont alors fait des copier/coller des mois précédents pour alimenter les tableaux de statistiques. Ce système généralisé de faux-semblant a peu à peu anéanti Benoît, qui est resté en arrêt maladie pendant plusieurs mois avant d'être licencié pour inaptitude en février 2019.

Benoît se dit « écoeuré » par la réalité du travail à Pôle emploi, si éloigné de ce qui était au centre de ses préoccupations quand il a intégré cette institution, à savoir « l'accompagnement des chômeurs, et en particulier les plus précaires d'entre eux ». Cette souffrance des plus engagés dans leur travail dure depuis des années. En 2012 déjà, à la demande du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), des experts ayant enquêté au sein de plusieurs dizaines d'agences relevaient « des situations de conflits de valeurs particulièrement nuisibles pour la santé », avec des agents qui ne trouvaient plus de sens à leur métier. Ceux-ci évoquaient déjà des « sentiments de honte vis-à-vis du fait de travailler à Pôle Emploi et/ou vis-à-vis du demandeur d'emploi ».

« JE PENSE A CES FEMMES SEULES, MERES CELIBATAIRES, IL Y EN A BEAUCOUP A POLE EMPLOI »

« J'ai treize demandeurs d'emploi à voir en une demi-journée pour vingt minutes chacun ! Si on en convoque moins de dix, on se fait remonter les bretelles ! », témoignait alors un conseiller. « Les portefeuilles de demandeurs d'emploi sont extrêmement remplis : entre 150 et 300 demandeurs d'emploi pour un agent à temps plein », cite le rapport qui signale un épuisement « alarmant » des personnels, avec « un sentiment d'être débordé, submergé, broyé ». En 2020, les portefeuilles sont encore plus fournis [2]. « Certains collègues badgent après leur arrivée, ils sautent leur déjeuner, ils restent jusqu'à 19h, ils ne prennent pas trop de congés, sinon ils ont trop de boulot quand ils reviennent », rapporte Lakhdar Ramdani. Et les CHSCT ont, depuis, été supprimés. Plus aucun rapport d'expertise ne viendra tirer la sonnette d'alarme pour protéger la santé des 30 000 agents.

Baignant dans ce stress latent, plusieurs salariés évoquent le dossier de France Télécom/Orange, et des salariés qui se sont suicidés. Une plainte déposée en 2014, par le syndicat CFTC et les parents d'une agente ayant mis fin à ses jours, évoque 17 suicides d'origine professionnelle. Aucun décompte n'a eu lieu depuis, notent des journalistes dans un ouvrage consacré à la souffrance au travail à Pôle emploi [3]. Elles citent néanmoins une source syndicale qui parle de dizaines de suicides et tentatives de suicide entre 2012 et 2013 « Je me sens très inquiet pour mes anciens collègues, glisse Benoît. Je sais combien c'est difficile alors même que je suis marié, que j'ai une famille sur laquelle m'appuyer. Mais je pense à toutes ces femmes seules, mères célibataires, il y en a beaucoup à Pôle emploi. »

« BEAUCOUP DE COLLEGUES SONT MALADES. DANS CERTAINES AGENCES, LE TAUX D'ARRETS EST ALARMANT »

« Nous avons beaucoup de collègues malades. Dans certaines agences, le taux d'arrêts est alarmant », avertit Catherine Barbier. « L'absentéisme constitue un indicateur fort de la qualité de vie au travail, admet la direction interrogée par Basta !, ajoutant être « fortement engagée dans une démarche de prévention » de cet absentéisme. De quelle manière ? Mystère. Aucune précision ne nous a été donnée. « Ils refusent de parler de

front de ce sujet, tempête Chantal Rublon. *On les comprend. Plus le taux d'absentéisme est élevé, plus l'organisation du travail est remise en cause.* » « *Chez nous, on ne parle pas de ce qui ne va pas,* appuie Gilles Durand, travaillant au service Contentieux, et syndiqué chez Sud. *La culture du déni est très forte.* »

« *79 % des agents de Pôle emploi déclarent être fiers de travailler au sein de l'établissement et 77 % des agents ont confiance dans l'avenir de Pôle emploi* », se réjouit la direction. Citant une enquête réalisée après le confinement, la direction conclut à « *l'adhésion des agents aux orientations engagées depuis huit ans par Pôle emploi* ». Problème : les agents contactés n'ont aucun souvenir d'avoir répondu à une quelconque enquête sur le sujet. « *Le dernier questionnaire que l'on a eu portait sur la façon dont on avait vécu le travail pendant le confinement, pas du tout sur les orientations de Pôle emploi, dont nous ne discutons jamais...* »

FLICAGE ET INFANTILISATION

« *Les seuls espaces de transgression qui nous restent sont les temps d'entretien,* remarque Erwan. *Mais là aussi, ils tentent de nous fliquer, de nous déposséder de notre travail, notamment avec les ORT (observation de la relation de travail, ndlr).* » Derrière cet acronyme, se cache une scène peu confortable : un responsable hiérarchique, qui décide de vos augmentations éventuelles et de vos dates de vacances, se poste dans votre bureau et assiste à l'entretien mené avec un demandeur d'emploi. Difficile, évidemment, d'être à l'aise. Et impossible d'expliquer aux chômeurs comment être plus malin qu'un système qui cherche à les piéger pour qu'ils soient radiés. « *Sur une même année, on peut être amené à être évalué deux ou trois fois par son supérieur hiérarchique, sans qu'il ne maîtrise nécessairement l'activité qu'il est censé observer* », précise Erwan.

Cette infantilisation opère dans d'autres « propositions » de management qui, sous couvert de dialogues, sont en fait imposées aux agent.es. « *À la place des échanges spontanés qui pouvaient avoir lieu autour de la machine à café, ils organisent des réunions planifiées de convivialité* », grince un agent. Comme si la convivialité pouvait se décréter. Il arrive aussi que les salariés soient invités à participer à une grande chasse aux œufs de Pâques avec leurs familles, ou à une galette des rois collective. « *Parfois, ce sont les collègues eux-mêmes qui organisent ces temps,* dit Erwan. *On a une réunion le matin et l'après midi, ils programment un "escape game". C'est évidemment très compliqué de dire non.* »

Pour échapper à ces pressions, beaucoup de conseillers se tournent vers le télétravail. « *C'est une façon de se protéger,* dit Pauline, rencontrée lors d'une journée de formation. *Je suis moins sollicitée, je suis plus au calme.* » En Bretagne, avant la crise sanitaire du Covid-19, près d'un tiers des conseillers avaient formulé une demande de télétravail. Une partie des 30 000 conseillers passés en télétravail pendant le confinement éprouve une peur panique de revenir en agence.

Certains agents choisissent le temps partiel, pour pouvoir respirer, ou bien ils partent en formation, choisissent de se réorienter, signent des ruptures conventionnelles. « *Chacun essaie de sauver sa peau,* relève Catherine Barbier. *Il faut bien trouver une solution pour le mal-être qu'on ressent au travail à cause de conflits de valeur insupportables.* » Député, Lakhdar Ramdani conclut : « *Les conditions pour rendre réellement service aux demandeurs d'emploi ont disparu. Dès lors, pourquoi rester, se demandent les collègues.* » Mais ceux et celles qui restent s'inquiètent : si tout le monde quitte le navire, qui va s'occuper des demandeurs et demandeuses d'emploi ?

ARTICLE 3 **La loi Mobilités tarde à prendre son train d'applications**

PUBLIÉ LE 30/07/2020 Par La Gazette



Un rapport parlementaire sur l'application de la loi d'orientation des mobilités (LOM) pointe la lenteur des mesures réglementaires d'un texte législatif qui se veut fondateur pour l'avenir des transports et la transition énergétique. Sept mois après son vote en décembre 2019, plus de la moitié des décrets ou ordonnances n'ont toujours pas été publiés.

La crise sanitaire a bon dos. Elle aurait ralenti le travail de concertation et de rédaction des mesures d'application de la loi d'orientation des mobilités (LOM) votée fin 2019 pour rayer de la carte de France les zones blanches de mobilité, garantir la neutralité carbone en 2040 ou encore, encadrer les nouvelles mobilités. « Les décrets et ordonnances sortent avec une certaine lenteur », ont souligné le 29 juillet 2020 devant la Commission du développement durable de l'Assemblée nationale les auteurs d'un rapport sur l'application de la LOM. « Les ambitions de la loi étaient fortes, son application laisse à désirer », a fustigé le député LREM du Rhône Jean-Luc Fugit qui a fait voter le principe d'un nouveau rapport d'étape fin 2020.

Votée il y a sept mois, seulement 32 mesures d'application ont été publiées à ce jour (voir la liste sur le site du ministère). Parmi elles, le décret relatif au covoiturage de courte distance pour les trajets domicile-travail, notamment : publié le 6 juin, il définit le seuil de distance applicable aux très courts trajets de covoiturage et établit le principe de frais fixes. Ou encore le décret sur le Forfait mobilité durable entré en vigueur le 11 mai, premier jour du déconfinement. Un forfait de 400 euros exonérés de charges sociales et fiscales, qui pourront être versés par les entreprises via « un titre mobilité », un peu comme les titres restaurants. La mesure concerne les déplacements en vélo, trottinettes ou scooters électriques (personnels ou partagés), en covoiturage, ou encore en auto partagées, à condition que les véhicules soient « à faibles émissions ».

Les auteurs du rapport soulignent une différence dans la mise en œuvre de ce forfait entre le privé et la fonction publique, laquelle prend du retard, « surtout la fonction publique territoriale et hospitalière ».

MAUVAIS SERVICE APRES-VOTE

Au total, près de 80 décrets ou ordonnances sont encore attendus pour rendre la LOM pleinement opérationnelle. Certains seraient imminents, d'autres devront patienter jusqu'en 2021, ont fait savoir les auteurs du rapport d'étape devant la nouvelle présidente de la Commission, Véronique Riotton. La députée LREM de Haute-Savoie a récemment succédé à Barbara Pompili, nommée ministre de la Transition écologique à l'occasion du remaniement de la mi-juillet.

« Soyons à la fois bienveillants et exigeants », appelle Jean-Marc Zulesi, député LREM des Bouches-du-Rhône. « Bienveillants, parce que les services administratifs ont été retardés par la crise liée à la pandémie de Covid-19, et exigeants pour le service après-vote », poursuit celui qui avait été co-rapporteur de la LOM lors du débat parlementaire.

LES TEXTES D'APPLICATION LES PLUS ATTENDUS... ET QUI TARDENT A VOIR LE JOUR

Tout d'abord, la programmation des investissements de l'Etat en matière d'infrastructures de transport. C'est le nerf de la guerre, et la LOM – dont sa promotrice, l'ex-ministre de tutelle Elizabeth Borne, aimait à dire que c'était une boîte à outils – s'en remet aux lois de Finances successives pour y adjoindre le mode d'emploi budgétaire. « Un décret relatif au Conseil d'orientation des infrastructures (COI) serait imminent », indique toutefois Véronique Riotton. Le COI, dont faisait partie Barbara Pompili, définit les priorités d'investissement de l'Etat en matière d'infrastructures de transport et le budget de l'Agence de financement (AFITF) qui en découle.

Autre mesure clé de la loi Mobilités, le transfert de la compétence transport dans les communautés de communes. Cette fois, c'est le report des élections municipales qui a décalé le calendrier : les collectivités locales concernées ont jusqu'au 31 mars 2021 pour se saisir ou non de cette nouvelle compétence. Et signer des conventions d'ici au 31 juillet 2021 avec les autres collectivités locales en charge des mobilités. Sinon, la Région sera la cheffe de file. Seules les « comcom » qui décideraient de mettre en place des services réguliers de transport public pourraient alors lever le versement mobilité, taxe assise sur la masse salariale des entreprises de plus de 11 salariés, et qui représente une ressource importante pour financer ce service public. Sont exclus le transport à la demande ou le covoiturage par exemple.

Autre problème : le versement mobilité sort exsangue de la crise économique liée à la Covid 19, du fait des mesures de chômage partiel et d'exonérations de charges sociales. Les petites collectivités vont-elles s'aventurer sur une voie à l'horizon incertain ? « Ne risque-t-on pas de sacrifier les ambitions de la LOM si le versement mobilité est la seule ressource de financement de la mobilité » ? », interroge d'ailleurs Bruno Milliène, député MoDem des Yvelines, qui avait été rapporteur de la loi sur le volet de la gouvernance.

AMENDEMENT HARRY POTTER

Encore ministre de la Transition Ecologique, Elizabeth Borne avait présenté début juillet un décret prévoyant de créer d'ici à 2021 une dizaine de zones à faibles émissions (ZFE) dans tous les territoires dépassant de manière régulière les valeurs limites fixées pour la qualité de l'air. Le décret est toujours en concertation, et « est en train de prendre une orientation qui colle à l'esprit de la LOM », promet Jean-Luc Fugit.

Les décrets sur l'ouverture des données de transport, sur le transport des personnes à mobilité réduite, sur l'accessibilité des places de stationnement avec bornes de recharge électrique, ou encore celui sur la

billettique multimodale « se font aussi attendre », regrettent les auteurs du rapport d'étape. Quant aux ordonnances relatives aux véhicules autonomes, elles ont fait l'objet de consultations auprès de la Commission européenne et des évolutions sont prévisibles. « Elles devraient sortir en avril 2021 », indique Véronique Riotton.

Si le calendrier de publication du Schéma national vélo route n'est pas encore connu, les mesures relatives à l'usage et au stationnement des bicyclettes dans les gares, les trains et les autocars sont attendues au troisième ou quatrième trimestre 2020. Quant à la signalétique sur les poids-lourds pour rendre plus visibles les angles morts, causes d'accidents mortels pour les cyclistes, le décret devrait sortir fin 2020. Toujours au chapitre de la sécurité routière, l'amendement dit « Harry Potter » qui prévoit de bloquer les avertisseurs en cas de contrôle routier (sur les applications Waze ou Coyotte, par exemple), n'a pas encore fait l'objet d'un décret. « Dommage... », regrette Zivka Park, députée LREM du Val d'Oise et rapporteur du titre 5 de la LOM qui inclut des mesures de sécurité routière. Les dispositifs réglementaires sur le téléphone au volant ont quant à eux été publiés.

Enfin, si le transfert aux régions de la gestion des petites lignes ferroviaires et la stratégie de développement du fret ferroviaire, inscrits dans le LOM, n'ont pas encore été traduits par des mesures réglementaires, ces sujets sont officiellement en haut de la pile des dossiers du nouveau gouvernement, à en croire les récentes annonces du Premier ministre Jean Castex et de son ministre délégué aux Transports, Jean-Baptiste Djebbari. C'est une attente forte de certaines collectivités locales, Grand Est en tête.

ARTICLE 4 Le contrat de projet, ce CDD de... six ANS !

Rédigé par ID CiTé le 28/07/2020

Le contrat de projet a pour objectif de répondre à la réalisation d'un projet ou d'une opération identifiée qui sort des missions habituelles des collectivités territoriales et établissements publics, ou qui s'inscrit dans une durée limitée mais non prévisible.

- Son échéance est liée à la réalisation du projet ou de l'opération.
- Il est d'une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée à la durée prévue ou prévisible du projet ou de l'opération, dans la limite de six ans.
- L'emploi occupé est un emploi non permanent.

Ce nouveau CDD est censé assurer la continuité nécessaire du projet en évitant la multiplication ou le renouvellement de plusieurs CDD successifs... Il n'a pas d'équivalent dans le secteur privé...

Quelques détails sur ce nouveau contrat :

PROCEDURE DE RECRUTEMENT

- Les modalités de la procédure de recrutement sont mises en œuvre selon les mêmes conditions pour tous les candidats.
- La publication de l'offre se fait à minima sur le site « Place de l'emploi public ». Elle est accompagnée d'une fiche de poste et mentionne le(s) base(s) juridique(s) qui permet(tent) l'ouverture de l'emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.
- L'appréciation donnée à chaque candidature porte sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.
- Les contrats de projets sont également ouverts aux fonctionnaires par la voie du détachement.
 - Le contrat de projet a pour objectif de répondre à la réalisation d'un projet ou d'une opération identifiée qui sort des missions habituelles des collectivités territoriales et établissements publics, ou qui s'inscrit dans une durée limitée mais non prévisible.
 - Son échéance est liée à la réalisation du projet ou de l'opération.
 - Il est d'une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée à la durée prévue ou prévisible du projet ou de l'opération, dans la limite de six ans.
 - L'emploi occupé est un emploi non permanent.
 - La rémunération répond aux principes généraux applicables en la matière aux agents contractuels de droit public et peut faire l'objet de réévaluation au cours du contrat.
 - À l'issue du contrat de projet, l'agent ne percevra ni indemnité comme dans le secteur privé, ni prime de précarité.

CONTENU DU CONTRAT CONGES - REEMPLOI LE CONTRAT DE PROJET, SUITE MODIFICATION DU CONTRAT

- En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, l'autorité territoriale peut proposer à l'agent :
 - la modification d'un élément substantiel de son contrat de travail (ex. : quotité de temps de travail ou changement du lieu de travail),
 - ou une modification de ses fonctions, sous réserve qu'elle soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent.
- La proposition de modification est adressée à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle indique à l'agent qu'il dispose d'un mois pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence éventuel. A défaut de réponse dans ce délai, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.
- L'agent recruté par un contrat de projet bénéficie des mêmes congés que ceux auxquels a droit tout agent contractuel.
 - L'agent physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou

d'adoption est admis à reprendre son emploi. S'il ne peut être réaffecté, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente pour la période restant à courir avant le terme du contrat, s'il formule la demande de réemploi avant le terme du contrat, sous réserve que le projet ou l'opération ne soit pas réalisé.

RUPTURE ANTICIPEE LICENCIEMENT RENOUVELLEMENT LE CONTRAT DE PROJET, FIN L'ENTRETIEN

- Un entretien professionnel a lieu chaque année et donne lieu à un compte rendu. Il peut conduire à une réévaluation de la rémunération.
- La rupture anticipée du contrat de projet peut intervenir à l'initiative de l'employeur dans les deux cas suivants lorsque :
 - le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser,
 - son résultat a été atteint avant l'échéance prévue du contrat.
- La rupture anticipée ne peut intervenir qu'après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial.
- L'agent est informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :
 - pour un contrat d'une durée inférieure ou égale à trois ans : au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement,
 - pour un contrat d'une durée supérieure à trois ans : au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement.
- L'agent perçoit une indemnité de rupture d'un montant égal à 10% de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.
- Un certificat de fin de contrat est établi.
- Le licenciement d'un agent recruté par contrat de projet peut être justifié par la faute disciplinaire, l'insuffisance professionnelle, l'inaptitude physique, ou bien l'intérêt du service mais pour ce dernier dans les cas suivants :
 - la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible,
 - le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat, - l'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.
- En cas de licenciement dans l'intérêt du service, l'employeur n'a pas recherché à reclasser l'agent, comme cela s'impose aux agents contractuels.
- L'indemnité de licenciement non disciplinaire est celle prévue pour les agents contractuels (différente de l'indemnité de rupture anticipée précitée).
- Lorsque le contrat de projet a été conclu pour une durée inférieure à six ans et que le projet ou l'opération prévu n'est pas achevé au terme de la durée initialement prévue, il peut être renouvelé. L'agent dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa réponse. En l'absence de réponse dans ce délai, l'agent est réputé renoncer à l'emploi.

ARTICLE 5 Informations :

Le Défenseur des droits veut plus de liens entre la justice et l'aide sociale à l'enfance

Publié le 30/07/2020 • Par La Gazette • dans : Actu prévention sécurité,



Saisi dans de nombreux cas, le Défenseur des droits dénonce un système défaillant sur l'assistance éducative. L'institution fait une série de recommandations au Garde des Sceaux qui devra y répondre sous trois mois.

Dans [une décision publiée le 16 juillet](#), le Défenseur des droits « conclut que le service public de la justice est défaillant, en ce qu'il ne garantit pas partout et pour tous le respect des droits et de l'intérêt supérieur des enfants parties à des procédures d'assistance éducative. » La charge est sévère mais le Défenseur des droits déplore avoir été « saisi de nombreuses situations relatives à la protection de l'enfance et dans lesquelles est mise en œuvre une procédure en assistance éducative ». Alors que [Claire Hédon n'avait pas encore été nommée Défeuseure des droits](#), l'institution fait une série de recommandations au Garde des Sceaux qui devra y répondre sous trois mois.

INTERET POUR LES DEPARTEMENTS

Si la plupart des recommandations concernent uniquement la justice, deux impliquent également les conseils départementaux, responsables de l'aide sociale à l'enfance (ASE). Avant son départ, Jacques Toubon demandait ainsi :

- « D'engager une réforme en vue de modifier l'article 375-4 du code civil afin de permettre l'instauration d'une possibilité de cumul, sur une courte période, d'une mesure de placement à l'aide sociale à l'enfance et d'une mesure d'assistance éducative en milieu ouvert, pour favoriser les transitions et le relais entre les services [...] ;
- D'œuvrer avec le secrétaire d'Etat à la protection de l'enfance pour améliorer la concertation et la coordination sur le terrain entre les tribunaux pour enfants et les services de l'aide sociale à l'enfance dans l'intérêt supérieur des enfants, notamment en créant des instances de réflexion et de coordination permettant des échanges réguliers, fluides et constructifs relatifs au fonctionnement, aux difficultés rencontrées, ou encore aux choix à opérer à l'égard des mineurs confiés, dans le respect des compétences et responsabilités de chacun des acteurs. »

RÉFÉRENCES [Décision du Défenseur des droits n°2020-148](#)

Article 6 Jurisprudences

PROTECTION FONCTIONNELLE - ETENDUE ET PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE L'INSTANCE CIVILE

Rédigé par ID CiTé le 28/07/2020

Lorsqu'un agent public est mis en cause par un tiers à raison de ses fonctions, il incombe à la collectivité publique dont il dépend de lui accorder sa protection dans le cadre d'une instance civile non seulement en le couvrant des condamnations civiles prononcées contre lui mais aussi en prenant en charge l'ensemble des frais de cette instance, dans la mesure où une faute personnelle détachable du service ne lui est pas imputable ; de même, il lui incombe de lui accorder sa protection dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales, sauf s'il a commis une faute personnelle, et, à moins qu'un motif d'intérêt général ne s'y oppose, de le protéger contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont il est l'objet.

Ce principe général du droit a d'ailleurs été expressément réaffirmé par la loi, notamment en ce qui concerne les fonctionnaires et agents non titulaires, par l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 portant statut général de la fonction publique et par les articles L. 2123-34, L. 2123-35, L. 3123-28, L. 3123-29, L. 4135-28 et L. 4135-29 du code général des collectivités territoriales, s'agissant des exécutifs des collectivités territoriales. Cette protection s'applique à tous les agents publics, quel que soit le mode d'accès à leurs fonctions.

En l'espèce, la délibération du 7 septembre 2012 de la commune avait pour objet d'assurer la prise en charge des frais que M. A... B... était susceptible d'engager pour assurer sa défense devant les juridictions civiles. Il résulte de ce qui a été dit au point 2 qu'en jugeant que l'attribution de la protection par la collectivité publique constitue une obligation lorsque l'agent fait l'objet de poursuites pénales ou d'une action civile, en l'absence de faute personnelle qui lui est imputable, la cour n'a pas commis d'erreur de droit.

En deuxième lieu, c'est sans commettre d'erreur de droit que la cour a jugé que la commune pouvait légalement accorder sa protection sans qu'une demande écrite formalisée lui soit adressée par le bénéficiaire.

REFERENCES [Conseil d'État N° 427002 - 2020-07-08](#) - [Conseil d'État N° 427003 - 2020-07-08](#)

AUCUNE DISPOSITION N'INTERDIT A UN EMPLOYEUR TERRITORIAL DE FAIRE TRAVAILLER SES AGENTS PLUS DE SIX JOURS D'AFFILEE SANS CONGE

Rédigé par ID CiTé le 23/07/2020

L'article 1er du décret du 12 juillet 2001 dispose que : " Les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 (...). "

Aux termes de l'article 3 du décret susvisé du 25 août 2000 : " I.- L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies. / La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures. / La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures. / Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures. / L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures. / Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures. / Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. "

Ces dispositions imposent aux employeurs territoriaux de respecter une durée maximale de travail de quarante-huit heures au cours d'une même semaine ou de quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives.

En l'espèce, M. A... soutient, en se fondant sur les disques chronodactygraphes qu'il produit, qu'à plusieurs reprises, il aurait travaillé plus de six jours d'affilée sans congé. Il invoque à ce titre avoir subi un préjudice familial, tenant à l'absence de congés hebdomadaires, et un préjudice moral, tenant à la privation de repos et à l'inquiétude que lui causaient alors les atteintes portées à sa sécurité. Toutefois, ni les dispositions précitées ni aucune autre disposition législative ou réglementaire n'interdit à un employeur territorial de faire travailler ses agents plus de six jours d'affilée sans congé. En outre, il ne résulte pas de l'instruction, et n'est même pas allégué par le requérant, que la commune aurait imposé à ce dernier de travailler plus de quarante-huit heures au cours d'une même semaine ou de quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives. Il s'ensuit qu'aucun manquement de la commune n'est établie sur le fondement du décret du 25 août 2000.

REFERENCES : [CAA de VERSAILLES N° 17VE01354 - 2020-06-09](#)

FRAIS DE REPAS : LE REMBOURSEMENT AUX FRAIS REELS EST DESORMAIS POSSIBLE !

Site NAUD RH



Le décret n° 2020-689 du 4 juin 2020 modifie le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n° 91-573 du 19 juin 1991. Le texte réglementaire adapte les modalités de prise en charge des frais de déplacement temporaire des agents territoriaux aux modifications apportées par le décret n° 2019-139 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat. Il a également pour objet d'ouvrir aux collectivités territoriales et aux établissements publics locaux la possibilité de déroger au mode de remboursement forfaitaire des frais de repas en cas de déplacement temporaire des agents territoriaux et de décider, par voie de délibération, de leur remboursement aux frais réels, dans la limite du plafond prévu pour le remboursement forfaitaire, soit 17,50 € conformément à l'arrêté du 11 octobre 2019.

COVID19: QUELLES DISPOSITIONS SONT APPLICABLES AUX AGENTS VULNERABLES APRES LE 10 JUILLET 2020 ?



Le décret n° 2020-637 du 27 mai 2020 prévoit que les dispositions spécifiques concernant les personnes vulnérables sont maintenues jusqu'à une période de 3 mois à compter de la fin de l'état d'urgence, soit jusqu'au 9 octobre 2020. Ce prolongement s'applique cependant uniquement pour les agents du secteur privé. L'applicabilité de cette mesure aux agents vulnérables du secteur public qui transmettent un justificatif qui leur permet un maintien en ASA reste encore à ce jour à confirmer par le ministère de l'action et des comptes publics. Il serait toutefois mal compris que les agents des services publics soient moins bien protégés que les salariés du privé. Dès à présent, il est de ce fait conseillé aux Administrations publiques de suivre la règle applicable dans le secteur privé. Le virus ne fait pas de distinction entre privé et public.

ARTICLE 7 : MEMO

➔ **LES HEURES SUPPLEMENTAIRES** prévues dans une convention de forfait en heures ou un accord collectif sont indemnisables (Art.7 de l'ordonnance N°2020-460 du 22.4.20)

➔ **CONGE DE PRESENCE PARENTALE** il n'est plus nécessaire de renouveler un certificat médical tous les 6 mois pour prolonger un congé de présence parentale (décret N°2020-470 du 23.4.20)

➔ **COVOITURAGE** : les collectivités locales peuvent mettre en place des incitations financières au covoiturage pour les passagers ou les conducteurs (décret N° 2020-678 du 5.6.20)