
Contenu

ARTICLE 1	Face à la reprise épidémique, Jean Castex place le couple maire-préfet en pointe.....	2
	« Plans d’actions territoriaux renforcés »	2
	Contrôles renforcés.....	3
ARTICLE 1 BIS	Les métropoles à la manœuvre en cas de confinement localisé	3
	Plan «20 grandes métropoles».....	3
	Approche différenciée	4
	Incitation forte à l’utilisation de l’application StopCovid	5
ARTICLE 2	La chasse aux « fonctionnaires fantômes » a débuté.....	5
	CHIFFRES-CLÉS.....	5
	« Première salve » de licenciements.....	6
	CNFPT « entre le marteau et l’enclume »	6
ARTICLE 3	Covid-19 : quels impacts sur les conditions de travail des femmes et des hommes ?	7
	Si les inégalités professionnelles femmes-hommes sont multi factorielles, comment l’entreprise peut-elle réellement et concrètement agir, surtout en contexte de reprise ?	8
ARTICLE 3 BIS	Rentrée scolaire 2020 : un protocole sanitaire assoupli (rappel).....	9
	La distanciation physique	10
	LES GESTES BARRIERES:.....	10
	Le lavage des mains à l’eau et au savon doit être réalisé :	11
	La désinfection des locaux et matériels	11
ARTICLE 4	Le Covid-19 va-t-il susciter une vague de syndicalisation?	13
ARTICLE 5	Informations :.....	16
	Agents contractuels : modifier la durée de la période	16
	d’essai est légal.....	16
	Régularité du licenciement	16

ARTICLE 1 Face à la reprise épidémique, Jean Castex place le couple maire-préfet en pointe

Publié le 12/08/2020 • Par [Alexandre Léchenet](#) • dans : [A la une](#), [France](#)



Le Premier ministre a annoncé, mardi 9 août, l'extension de l'obligation du port du masque. Il a également demandé aux préfets de travailler à une mise en œuvre de plans d'actions localisés, en lien avec les élus locaux, pour prévenir la reprise de l'épidémie.

« La situation liée à l'épidémie de Covid-19 s'est dégradée ces derniers jours. » Alors que l'épidémie montre des signes de reprise en métropole et à la suite d'un conseil de sécurité et de défense, le Premier ministre a annoncé, depuis le CHU de Montpellier, dans l'Hérault, avoir demandé aux préfets l'extension de l'obligation du port du masque dans les espaces publics, en lien avec les élus locaux.

Plusieurs dizaines de villes [l'imposent déjà dans certains espaces particulièrement visités](#). Le préfet de Paris et la mairie ont également annoncé l'obligation du port du masque [dans plusieurs quartiers de la capitale](#), dès lundi 10 août.

Saluant l'efficacité constatée du couple maire-préfet dans la phase de déconfinement, Jean Castex a également annoncé qu'il avait demandé aux préfets de poursuivre dans cette continuité.

Dans les vingt métropoles les plus peuplées, les préfets doivent travailler à la mise en place, « en lien avec les acteurs, et notamment les élus, à des plans d'actions, à l'échelle des bassins de vie pertinents », en fonction notamment des quartiers, des réseaux de transports ou des fragilités sociales et des zones à risques.

« PLANS D' ACTIONS TERRITORIAUX RENFORCES »

Hors des métropoles, le Premier ministre a également demandé la mise en place de « plans d'actions territoriaux renforcés (...) à l'initiative des préfets ». Il répond en cela aux recommandations du conseil scientifique, qui, dans son dernier avis, demandait une prise en charge localisée de l'épidémie en cas de reprise importante.

« Les métropoles et grandes villes demandent à être à la manœuvre sur les modalités et que le préfet reste l'autorité coordinatrice afin de ne pas rompre la dynamique engagée par le couple préfet-maire, qui a prouvé sa logique et son efficacité ces derniers mois », déclarait France Urbaine à ce sujet.

Le premier ministre a également annoncé le prolongement de l'interdiction des événements de plus de 5000 personnes, au moins jusqu'au 30 octobre prochain. Des dérogations pourront se faire, encore une fois sous l'autorité du préfet, en fonction de la situation locale.

« J'ai l'impression de revivre au plan politique comme citoyen ce que j'ai vécu comme soignant pendant des semaines et des mois, à savoir des ordres, des contre-ordres, des demi ordres », a commenté sur France Info Philippe Juvin, maire LR de La Garenne-Colombes et médecin urgentiste à Paris, dénonçant le flou de certaines mesures, notamment l'obligation du port du masque, qui peut varier d'un côté de la rue à l'autre ou l'interdiction des grands rassemblements.

CONTROLES RENFORCES

« Rien ne sert de prendre des mesures si celles-ci ne sont pas respectées de manière suffisantes », a conclut le Premier ministre, demandant aux préfets de mettre en place, dans chaque départements, des plans de contrôles ciblés, auxquels seront associés les maires et policiers municipaux.

Au delà de la verbalisation, Jean Castex a également annoncé de nouveaux moyens de prévention, comme les fermetures partielles d'établissements recevant du public « au delà d'une certaine heure », soit en tant que sanction, soit pour contenir la propagation du virus.

ARTICLE 1 BIS Les métropoles à la manœuvre en cas de confinement localisé

Publié le 06/08/2020 • Par La Gazette• dans : [Actu France](#)



Dans son dernier avis, le conseil scientifique Covid-19 se montre inquiet sur la reprise de l'épidémie et demande l'implication forte des métropoles. Il les invite à préparer des plans de prise en charge en cas de reprise forte localisée et de reconfinement.

«Il est hautement probable qu'une seconde vague épidémique soit observée à l'automne ou hiver prochain», note dans son dernier avis le conseil scientifique Covid-19, publié le 27 juillet.

PLAN «20 GRANDES METROPOLES»

«Un "confinement local" plus ou moins important en fonction de l'épidémie doit faire l'objet d'une préparation dans les métropoles, zones de forte densité de population dans lesquelles les risques de

propagation sont importants», note le Conseil scientifique, qui suggère de prendre modèle sur le plan développé par Public Health England en Angleterre ou sur les confinements localisés, notamment à Melbourne, en Australie, ou récemment en Catalogne.

Le conseil scientifique recommande donc la mise en place de plans locaux dans les 20 plus grandes métropoles françaises, menés par les directeurs de la santé publique, avec notamment une réflexion sur la prise en charge des lieux sensibles et la prise en compte des inégalités locales ainsi que la préparation d'une collecte anonymisées de données sur les cas.

Anticipant le dépassement des autorités de santé régionales, le Conseil recommande également la mise en place de stratégies de *contact tracing* au niveau local. «Ce plan doit aussi intégrer les hôpitaux et les structures de soins primaires comme les maisons de santé et les cabinets médicaux», ajoute le conseil scientifique.

APPROCHE DIFFERENCIEE

France Urbaine, qui fédère les élus des grandes villes, salue l'approche recommandée par le Conseil scientifique, «car elle invite à repenser la gouvernance territoriale de santé en rapprochant les acteurs, que sont les territoires, l'Etat et ses Agences régionales de santé (ARS), à travers une approche différenciée, par ailleurs demandée par les élus».

A Toulouse, la réflexion commence à peine. «On a repris les réunions de crise au sein de la métropole, et on travaille en fonction des spécificités de chacun. L'idée est de maintenir les services publics malgré les contraintes de déplacement», détaille François Chollet, vice-président de Toulouse Métropole, responsable de la coordination de l'action contre le Covid.

Il se montre plus sceptique en revanche sur la mise en place localisée du contact tracing, évoquée par le Conseil scientifique : «Le contact tracing fait par l'ARS est performant et on n'est pas en mesure d'assumer cette compétence. Je vois mal comment on pourrait avoir les ressources pour le mettre en place.»

«Attention à ne pas transférer des responsabilités aux élus urbains, sur des leviers d'action sur lesquels ils n'auront pas forcément la main et sur lesquels aucun moyen d'agir ne sera assuré», alerte d'ailleurs France Urbaine, qui constate plusieurs points de friction qui pourraient freiner une réaction efficace, notamment sur l'accompagnement financier en cas de carence de l'Etat. Elle rappelle l'importance du couple préfet-maire en cas de confinement localisé.

«Si de difficiles décisions de "reconfinement" venaient à être actées, les métropoles et les grandes villes appellent à ce que ces derniers soient décidés et appliqués sur des périmètres très localisés. Les métropoles et grandes villes demandent à être à la manœuvre sur les modalités et que le préfet reste l'autorité coordinatrice afin de ne pas rompre la dynamique engagée par le couple préfet-maire, qui a prouvé sa logique et son efficacité ces derniers mois», conclut France Urbaine.

INCITATION FORTE A L'UTILISATION DE L'APPLICATION STOPCOVID

Alors que [très peu de cas contact ont été identifiés avec l'application StopCovid](#), développée sous l'impulsion du gouvernement, et [alors que seulement 2,5 millions de personnes l'ont installée](#), le conseil scientifique renouvelle son intérêt pour son utilisation massive.

Il constate que celle-ci «peut jouer un rôle important dans le contrôle de l'épidémie en cas de reprise de l'épidémie et être un outil de contrôle de celle-ci si un grand nombre de Français l'utilise» et insiste sur le rôle des collectivités locales dans la communication autour de l'application : «La communication locale sera déterminante pour que l'application soit installée et activée par un maximum de personnes à l'échelon métropolitain, favorisant ainsi l'efficacité de l'identification anonyme des chaînes de contamination.»

Récemment, [dans les Dernières nouvelles d'Alsace](#), des élus du Grand Est invitaient à l'installation de l'application : «Nous, élus du Grand Est, concluent-ils, avons été frappés en plein cœur par cette pandémie. Nous voulons éviter que le même scénario se reproduise. (...) Nous appelons toutes les Françaises et tous les Français à installer l'application StopCovid sur leur smartphone.»

RÉFÉRENCES «Se préparer maintenant pour anticiper un retour du virus à l'automne», [huitième avis du Conseil scientifique Covid-19](#)

ARTICLE 2 **Contra**La chasse aux « fonctionnaires fantômes » a débuté

Publié le 11/08/2020 • Par [La Gazette](#) • dans : [Toute l'actu RH](#)



Les cas de fonctionnaires ne travaillant plus depuis des dizaines d'années et toujours rémunérés malgré cela sont rares, mais reviennent chers aux collectivités. La loi de transformation de la fonction publique a mis fin à ces situations kafkaïennes et les licenciements débutent.

CHIFFRES-CLÉS

D'après les chiffres du ministère de l'Action et des Comptes publics, relayés par L'Est éclair, 443 agents territoriaux seraient momentanément privés d'emploi dont 410 sont pris en charge par les centres de gestion (150 "A", 93 "B", 167 "C").

Absents des effectifs, ils continuent de percevoir des indemnités de leurs collectivités. On dit d'eux que ce sont des « fonctionnaires fantômes ». Dans l'attente de trouver un autre poste, ils sont pris en charge par les centres de gestion et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)...Depuis de longues, parfois très longues années. Des situations, défrayant régulièrement la chronique, qui passent mal auprès du personnel, mais aussi des usagers. L'Est éclair et Capital s'en sont récemment fait l'écho.

La loi de transformation de la fonction publique y met fin. La prise en charge des agents relevant depuis plus de dix ans du CNFPT ou du centre de gestion à la date de sa publication devait cesser dans un délai d'un an... soit le 6 août 2020.

A noter que le législateur a parallèlement renforcé le dispositif d'accompagnement du fonctionnaire momentanément privé d'emploi (FMPE) dès sa prise en charge par le centre de gestion ou le CNFPT. Il lui est ouvert les mêmes garanties qu'aux agents de l'État et hospitaliers s'agissant du financement d'actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans la fonction publique ou le secteur privé.

« PREMIERE SALVE » DE LICENCIEMENTS

C'est ainsi qu'au lendemain du premier anniversaire de la loi de Transformation de la fonction publique, L'intersyndicale CGT-FO du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) s'est fendu d'un communiqué pour dénoncer le licenciement de quatre fonctionnaires territoriaux pris en charge par l'établissement.

Ce n'est qu'une « première salve », affirment les deux syndicats. Qui disent avoir multiplié les démarches au cours de ces derniers mois pour empêcher le licenciement de ces quatre fonctionnaires. Ils ont rédigé une lettre pétitionnaire au président du CNFPT, François Deluga, « pour qu'il ne signe pas les lettres de licenciement que le gouvernement a prétendu lui imposer de signer ». Les syndicats indiquent que « cette pétition a été signée par des centaines d'agents territoriaux de toutes collectivités et tous grades confondus ».

Selon la CGT et FO, les responsables de la direction des concours et la direction générale du CNFPT « avaient les moyens, en anticipant les conséquences de la loi, d'éviter le licenciement de ces quatre fonctionnaires territoriaux en trouvant des solutions juridiques et managériales pour qu'ils retrouvent un emploi statutaire ou partent à la retraite en conservant leur statut ».

L'intersyndicale craint par ailleurs qu'avec la réorganisation territoriale du CNFPT, les agents et services de l'établissement ne [soient] pas à l'abri de cette menace. »

CNFPT « ENTRE LE MARTEAU ET L'ENCLUME »

« Il n'y a aucun lien entre ces licenciements et la réorganisation territoriale du CNFPT », balaye David Rey. Le conseiller du président du CNFPT assure aussi que ce dernier a « essayé de trouver des solutions pour

[les quatre personnes licenciées], mais il n'y en avait pas ». Deux d'entre elles étaient prises en charge depuis 17 ans, les deux autres depuis plus de 11 ans.

Au 6 août 2020, 33 fonctionnaires relevaient du dispositif de prise en charge, dont ces quatre fonctionnaires, par le CNFPT. Il en reste donc aujourd'hui 29. « Dans les projections que nous avons faites à ce jour – sans prendre en compte les possibilités de départ en retraite – deux fonctionnaires pourraient être concernés par le licenciement automatique après dix ans de prise en charge », fait savoir David Rey. Cela n'interviendrait « pas avant 2022, voir 2024 », ajoute-t-il.

« Le CNFPT se trouve entre le marteau et l'enclume. Si on n'applique pas la loi, c'est un délit pénal », souligne le conseiller.

CGT et FO font savoir qu'ils ont demandé une modification de cette disposition de la loi à la ministre de la Transformation et de la fonction publiques, Amélie de Montchalin.

ARTICLE 3 Covid-19 : quels impacts sur les conditions de travail des femmes et des hommes ?

Mis en ligne par ID Privé le 12/08/2020



L'AGENCE NATIONALE
POUR L'AMÉLIORATION
DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La crise sanitaire a rendu plus visibles certaines inégalités de conditions de travail et d'expositions aux risques professionnels des femmes et des hommes au travail, qui sont par ailleurs observées depuis de nombreuses années.

EN TERMES DE MIXITE ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL, QU'EST-CE QUE L'ON DECOUVRE OU QUE L'ON REDECOUVRE A L'OCCASION DE LA CRISE SANITAIRE DU CORONAVIRUS ?

Dans plusieurs des secteurs où le travail a dû être maintenu sur site pendant le confinement - comme la santé, la grande distribution, le nettoyage, les femmes sont surreprésentées. A titre d'exemple : 7 agents d'entretien sur 10 sont des femmes, 9 sur 10 sont des femmes pour les infirmiers ou pour les préparateurs en pharmacie. A l'inverse, les éboueurs sont à 99% des hommes, comme les agents de sécurité, et 71 % constituaient le personnel des pompes funèbres en 2015.

En temps normal, ces métiers sont exposés à des conditions de travail difficiles, qui ont été longtemps invisibilisées. Par exemple les ports de charges lourdes restent mal reconnus chez le personnel soignant. Cette pénibilité est encadrée par une norme différente pour les femmes et les hommes dans le code du travail, mais dans la réalité, elles et ils soulèvent, retournent, déplacent les malades, sans aide technique,

surtout s'il y a urgence. Ces pénibilités sont d'autant plus fortes quand l'acte professionnel - qui doit s'accompagner pour les soignants d'un temps nécessaire pour la relation - est calculé et chronométré. Cette double activité non reconnue (technique et relationnelle) explique une non-reconnaissance et parfois une perte de sens au travail. Cela constitue des facteurs d'apparition des risques psychosociaux que la crise donne à voir sous un nouveau jour.

ET CONCERNANT LES PARCOURS, QUE RETIENT-ON DE LA PERIODE PASSEE ?

Les secteurs mobilisés par le travail sur site pendant la crise où les emplois sont majoritairement occupés par des femmes, sont aussi des secteurs où les emplois sont peu rémunérés et où les parcours complexes. La question des primes pour reconnaître l'effort fourni pendant la crise est importante mais cela ne suffira pas.

En période de déconfinement, différentes populations vont se retrouver : celles qui ont travaillé sur site, en télétravail, en chômage partiel. Et le sujet de l'équité et de la reconnaissance du travail se posera aux niveaux des branches et des entreprises, avec un enjeu de valorisation des métiers basé sur les conditions de travail réelles "à travail de valeur égale, salaire égal". Des sujets qui invitent à questionner la pénibilité du travail, les questions d'usure professionnelle, de parcours, de retraites.

CONCERNANT L'ARTICULATION DES TEMPS, OBSERVE-T-ON EGALEMENT DES DIFFERENCES QUANT AU TELETRAVAIL ?

La consultation menée par l'Anact sur le télétravail fait apparaître un ressenti du télétravail plus difficile parmi les personnes occupant des postes disposant de peu d'autonomie, et qui n'avaient pas l'expérience du travail à distance. On peut faire l'hypothèse que c'est le cas de certains métiers féminisés, perçus comme a priori non télétravaillables, comme les métiers d'assistantat par exemple. Prendre en compte les retours d'expériences de ces personnes qui ont exercé le télétravail pour la première fois et mieux structurer le travail à distance ponctuel ou régulier est nécessaire pour anticiper d'autres crises et éviter les situations difficiles voire la mise au chômage partiel faute d'équipements et d'organisations prévues pour télétravailler.

Le télétravail exceptionnel confiné a, par ailleurs, provoqué un cumul des temps professionnel et personnel, source de charge mentale et a posé la question de la répartition des temps entre les femmes et les hommes. Pour rappel, les études montrent que les femmes ajustent davantage que les hommes leur organisation du travail, en période "normale", en contexte de parentalité.

EN A-T-IL ETE AUTREMENT EN SITUATION DE CRISE ?

On sait qu'un sentiment de culpabilité a été ressenti parmi les télétravailleurs et télétravailleuses quant à l'atteinte des objectifs personnels et professionnels, source de troubles psycho-sociaux. Par ailleurs les femmes ont été surexposées durant le confinement aux violences conjugales. Au regard de la nouvelle convention internationale de l'OIT auquel la France a souscrit, la question se pose de savoir, quelles modalités organisationnelles, seront déployées, pour préserver leur emploi et leur sécurité (mobilisation du travail sur site distant, octroi de congés spéciaux...).

SI LES INEGALITES PROFESSIONNELLES FEMMES-HOMMES SONT MULTI

FACTORIELLES, COMMENT L'ENTREPRISE PEUT-ELLE REELLEMENT ET CONCRETEMENT AGIR, SURTOUT EN CONTEXTE DE REPRISE ?

L'entreprise peut agir à 3 niveaux :

- au travers de politiques de prévention des risques professionnels, qui prennent en compte ces différences d'expositions entre les femmes et les hommes, selon leurs situations de travail, en s'appuyant sur un document unique d'évaluation des risques réactualisé et un plan de prévention ;
- lors des négociations collectives considérant les conditions de travail des femmes et des hommes (sur les Plans de reprise, le temps de travail, ...)
- à l'occasion des projets de transformations organisationnelles (refonte du cadre du télétravail, introduction des outils numériques dans certaines activités par exemple, etc...).

Pour cela, 3 points de méthode incontournables :

- disposer de données sexuées sur les postes (BDES, INDEX);
- garantir la mixité des instances opérationnelles et décisionnelles ;
- simuler les situations de travail futures des femmes et des hommes.

REFERENCES : [ANACT - Note complète - 2020-08-06](#)

ARTICLE 3 BIS Rentrée scolaire 2020 : un protocole sanitaire assoupli (rappel)

Mis en ligne par ID Privé le 14/08/2020



Port du masque obligatoire pour les élèves de plus de 11 ans, fin de la distanciation physique dans les cours de récréation et dans les salles de classe, accès aux jeux extérieurs et partage d'objets autorisés... Le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse a établi un nouveau protocole sanitaire qui précise les modalités applicables à la rentrée scolaire 2020 dans les écoles, les collèges et les lycées.

Un assouplissement du protocole sanitaire a été décidé dans les établissements scolaires dans le respect des prescriptions émises par le ministère des Solidarités et de la Santé et par un avis du Haut Conseil de la santé publique du 7 juillet 2020 .

Les mesures s'adressent aux élèves comme aux personnels. Leur application doit tenir compte du contexte propre à chaque établissement.

LA DISTANCIATION PHYSIQUE

- Dans les espaces clos, la distanciation physique n'est plus obligatoire lorsqu'elle n'est pas matériellement possible ou qu'elle ne permet pas d'accueillir la totalité des élèves. Cette règle concerne tous les espaces clos : salles de classe, ateliers, bibliothèques, réfectoires, cantines, internats...
- Dans les espaces extérieurs comme les cours de récréation, la distanciation physique ne s'applique pas non plus. Si la configuration des salles de classe ne permet pas de respecter la distanciation physique d'au moins un mètre, l'espace est organisé de manière à maintenir la plus grande distance possible entre les élèves, et les enfants de plus de 11 ans doivent porter un masque dans la classe.

À savoir : Les parents d'élèves s'engagent à ne pas envoyer un enfant en classe en cas de fièvre (38° C ou plus) ou en cas d'apparition de symptômes évoquant la Covid-19 chez lui ou dans la famille.

LE PORT DU MASQUE

- Pour les élèves des écoles maternelles : il est à proscrire.
- Pour les élèves des écoles élémentaires : il n'est pas recommandé, mais des masques sont à disposition pour les enfants présentant des symptômes dans l'attente de leur départ de l'école.
- Pour les collégiens et lycéens : il est obligatoire dans les espaces clos comme à l'extérieur et en particulier lors des déplacements ainsi qu'en classe lorsqu'une distanciation d'un mètre ne peut être garantie et qu'ils sont placés face à face ou côte à côte.
- Pour les personnels : il est obligatoire en école primaire, en collège et en lycée dans les situations où la distanciation d'au moins un mètre ne peut être garantie dans les espaces communs de l'établissement, notamment les salles des professeurs. Il n'est donc pas obligatoire pour les personnels enseignants lorsqu'ils font cours et sont à une distance d'au moins un mètre des élèves. Il n'est pas non plus obligatoire pendant les cours à la maternelle.

LES GESTES BARRIERES:

Les gestes barrière doivent être appliqués en permanence

- se laver très régulièrement les mains ;
- tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir ;
- utiliser un mouchoir à usage unique et le jeter ;
- saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades.

LE LAVAGE DES MAINS A L'EAU ET AU SAVON DOIT ETRE REALISE :

- à l'arrivée dans l'établissement ;
- avant chaque repas ;
- avant et après les récréations ;
- après être allé aux toilettes ;
- le soir avant de rentrer chez soi ou dès l'arrivée au domicile.

Il peut s'effectuer sans mesure de distance physique.

LA LIMITATION DU BRASSAGE DES ELEVES

La limitation du brassage entre classes et groupes d'élèves n'est plus obligatoire.

Cependant, le déroulement de la journée et des activités scolaires est organisé pour limiter les regroupements et les croisements importants. Les arrivées et départs sont particulièrement étudiés pour limiter au maximum les regroupements d'élèves et/ou de parents. Les personnels et les élèves de plus de 11 ans portent un masque durant leurs déplacements.

LA DESINFECTION DES LOCAUX ET MATERIELS

- L'accès aux jeux, aux bancs et espaces collectifs extérieurs est désormais autorisé.
- Des objets partagés au sein d'une même classe ou d'un même groupe peuvent être mis à disposition : ballons, jouets, livres, jeux, journaux, dépliants réutilisables, crayons, etc.
- Un nettoyage des sols et des grandes surfaces (tables, bureaux) est réalisé au minimum une fois par jour, ainsi qu'une désinfection des surfaces les plus fréquemment touchées par les élèves et les personnels dans tous les espaces communs (les poignées de portes, par exemple).

- Les tables du réfectoire sont nettoyées et désinfectées après chaque service.

À noter : La direction des établissements, avec l'appui des services académiques et de la collectivité de rattachement, établissent un plan de communication et de formation détaillé pour informer et impliquer les élèves, leurs parents et les membres du personnel dans la limitation de la propagation du virus.

Textes de référence

[Décret n° 2020-911 du 27 juillet 2020](#) modifiant le décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé

- [Décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020](#) prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé

ARTICLE 4 Le Covid-19 va-t-il susciter une vague de syndicalisation?

16 AOÛT 2020 PAR MEdiapart



Aux États-Unis, le taux d'approbation des syndicats par le public a quasiment atteint son plus haut niveau en cinquante ans. Les travailleurs sont furieux du traitement insensible qu'ils ont reçu sur leurs lieux de travail durant la pandémie

À la mi-mars, quelqu'un m'a demandé si le Covid-19 allait susciter une vague de syndicalisation. Ma première réaction a été négative. Comment les travailleurs pourraient-ils se syndiquer, alors qu'il y a toute cette distanciation physique et que les gens ne peuvent même pas se réunir en groupe ? De plus, je pensais que les travailleurs seraient tellement effrayés par les horreurs de la pandémie qu'ils ne penseraient pas à se syndiquer.

Cette réaction était peu clairvoyante. Je n'avais pas réalisé à quel point de nombreux travailleurs seraient furieux de la manière insensible, voire impitoyable, avec laquelle leurs entreprises les ont traités pendant cette crise.

De nombreux employeurs n'ont pas levé le petit doigt pour fournir des masques ou du désinfectant pour les mains. Beaucoup de ces travailleurs furieux ont reconnu que le moyen le plus sûr d'obtenir de leurs employeurs la protection dont ils avaient besoin était l'action collective.

Nous avons observé ce genre d'action chez Amazon, McDonald's, Domino's, Instacart, Perdue Farms, Whole Foods, et dans de petites épiceries comme MOM's Organic Market à Philadelphie. De nombreux travailleurs ont intégré la distanciation physique dans leurs combats : ils se tenaient à un mètre de distance lorsqu'ils manifestaient sur leur lieu de travail ou utilisaient des voitures pour bloquer le drive-in de leur McDonald's.

Beaucoup de ces travailleurs voteraient sans doute pour rejoindre un syndicat demain s'ils le pouvaient (même si le National Labor Relations Board [Conseil national des relations du travail – ndlr] antisyndical de Trump a temporairement suspendu toutes les élections des syndicats, fin mars).

Mais on ignore toutefois si toute la colère et l'activisme inspirés par la crise liée au coronavirus vont se traduire par une augmentation du nombre de syndiqués. La raison principale pour laquelle ce ne serait pas le cas est ancienne : lors des élections de syndicalisation aux États-Unis, les règles du jeu penchent fortement en faveur des entreprises et contre les travailleurs qui cherchent à s'organiser.

Dans une étude, Kate Bronfenbrenner, de l'université Cornell, a découvert que les entreprises utilisent souvent des tactiques d'intimidation pour contrecarrer les campagnes de syndicalisation. Dans son analyse qui portait sur les élections de syndicalisation supervisées par le NLRB entre 1999 et 2003, 57 % des entreprises ont menacé de fermer leurs portes si les travailleurs votaient pour se syndiquer, tandis que 47 % ont déclaré qu'elles réduiraient les salaires ou les avantages.

Mme Bronfenbrenner a également constaté que 34 % des entreprises ont licencié illégalement des partisans du syndicat, 28 % ont tenté d'infiltrer illégalement le comité d'organisation du syndicat et 22 % ont utilisé illégalement des « pots-de-vin et des avantages spéciaux » pour encourager les travailleurs à voter contre le syndicat. Une autre étude sur les élections de 2016 et 2017 a révélé que les entreprises ont licencié près d'un travailleur de base sur cinq qui avaient mené des campagnes de syndicalisation.

L'inclinaison conservatrice du pouvoir judiciaire fédéral rend la syndicalisation encore plus difficile.

Non seulement les employeurs exigent souvent que les travailleurs entendent des consultants antisyndicaux et regardent des vidéos antisyndicales, mais ils ont également le droit d'interdire aux organisateurs syndicaux de mettre le pied sur le terrain de l'entreprise, grâce à un arrêt de la Cour suprême de 1992 qui a exalté les droits de propriété privée bien au-delà des droits et des préoccupations des travailleurs.

En vertu de cet arrêt, les employeurs peuvent même interdire aux organisateurs de mettre des tracts sur les pare-brise des parkings des employés.

Pendant la pandémie, de nombreux employeurs restent plus agressifs que jamais dans la lutte contre les syndicats. Amazon semble avoir fait tout son possible pour signaler qu'il ne tolérera pas les efforts de syndicalisation. L'entreprise a licencié Christian Smalls, le fer de lance d'une grève des employés de son entrepôt de Staten Island qui estimaient qu'Amazon faisait bien trop peu pour les protéger du virus.

Amazon a également licencié Bashir Mohamed, le principal militant ouvrier d'un entrepôt du Minnesota, ainsi que deux employés techniques de Seattle qui militaient ouvertement en faveur du climat et avaient critiqué les conditions de sécurité dans les entrepôts.

Whole Foods, une filiale d'Amazon, a créé une carte thermique qui utilise vingt-cinq paramètres, dont les niveaux de diversité et le nombre de plaintes concernant la sécurité, pour savoir quels sont les magasins les plus exposés au risque d'activité syndicale.

Le 31 mars, le PDG de Trader Joe's a envoyé une lettre antisyndicale à tous les employés, tandis qu'un employé de Trader Joe's à Louisville a déclaré que l'entreprise l'avait licencié pour avoir exprimé des préoccupations en matière de sécurité concernant le Covid-19 sur sa page Facebook.

Tout cela s'est produit après que Google a licencié quatre dirigeants syndicaux qui faisaient la promotion de l'action collective et après que le chouchou de la technologie, Kickstarter, a soudainement licencié plusieurs membres de son comité d'organisation syndical (Kickstarter a déclaré qu'ils n'avaient pas été licenciés en raison de leur soutien à un syndicat).

Les perspectives de syndicalisation ne sont pas si sombres. L'explosion des débrayages et des arrêts de travail liés à la crise du coronavirus survient après la plus grande vague de grèves depuis les années 1980 : les grèves #RedForEd de 2018-2019, ainsi que des arrêts de travail majeurs chez General Motors, Marriott et Stop & Shop.

Le taux d'approbation des syndicats par le public a quasiment atteint son plus haut niveau en cinquante ans. Il y a également eu une vague de syndicalisation parmi les professeurs adjoints, les étudiants diplômés, les journalistes de la presse écrite et numérique, les employés des musées, les infirmiers, les travailleurs des magasins de cannabis et les employés des organisations à but non lucratif.

Un autre développement bienvenu pour le monde du travail est que les candidats démocrates à la présidence ont présenté, cette année, les plans les plus ambitieux pour reconstruire les syndicats depuis des décennies, mettant peut-être fin à une longue période pendant laquelle le parti a considéré le travail comme allant de soi.

Les candidats démocrates se sont succédé et ont semblé réaliser (ou agir comme s'ils venaient de réaliser) que si la stagnation des salaires doit prendre fin, si l'inégalité des revenus doit être réduite, si les démocrates doivent reconquérir le Michigan, la Pennsylvanie et le Wisconsin, il sera alors vital de renforcer le mouvement syndical.

Il est difficile de savoir si le candidat présumé Joe Biden pense ce qu'il dit à propos de la lutte acharnée pour reconstruire les syndicats ; une chose est sûre, les travailleurs bénéficieraient d'une majorité démocrate au NLRB, qui vient avec le contrôle de la Maison Blanche.

Dans une vidéo d'un débrayage dans un entrepôt d'Amazon à Chicago, une travailleuse courageuse a déclaré : « *Il ne s'agit pas d'employés paresseux d'Amazon. Nous voulons travailler. Nous voulons travailler dans des installations propres. Nous voulons travailler dans un endroit sûr, où nos enfants et nos familles seront en sécurité. Comment pouvons-nous être des travailleurs essentiels, alors que nos vies ne sont pas essentielles ?* »

Elle a exprimé un point crucial : dans une société où les entreprises s'efforcent sans relâche de maximiser les profits et la productivité, l'action collective est de loin le moyen le plus efficace pour les travailleurs d'amener les employeurs à répondre à leurs besoins impérieux.

La plupart des dirigeants d'entreprise ne se soucient guère de savoir si leurs employés ont voix au chapitre au travail. C'est aux travailleurs du pays de faire entendre leur voix auprès de leurs employeurs, haut et fort. Il n'y a pas de moment plus urgent pour le faire qu'au cours d'une pandémie épouvantable où de nombreux travailleurs sont morts parce que leurs entreprises n'ont pas pris les précautions de sécurité adéquates.

ARTICLE 5 Informations :

AGENTS CONTRACTUELS : MODIFIER LA DUREE DE LA PERIODE

D'ESSAI EST LEGAL

Publié le 21/07/2020 • Par La Gazette • dans : [Jurisprudence](#),



Selon le juge administratif, la modification en cours de la durée de la période d'essai d'un agent contractuel est possible dès lors que la durée ainsi fixée respecte les dispositions du décret du 15 février 1988 en vigueur.

Une commune a souhaité recruter une responsable de l'urbanisme non titulaire et conclu avec elle un contrat à durée déterminée de trois ans comportant une période d'essai de trois mois. Les parties à ce contrat ont ensuite signé un avenant au contrat initial, et prolongé cette période d'essai pour une durée supplémentaire de trois mois. Finalement, le maire a licencié l'agent au terme de la période d'essai prévue par cet avenant.

Mécontente, l'agent licencié a saisi le juge administratif afin d'obtenir l'annulation de l'avenant qui a modifié la durée de la période d'essai de son contrat et l'annulation de son licenciement. N'ayant pas obtenu gain de cause en première instance, elle a fait appel du jugement devant la Cour administrative d'appel de Paris.

Régularité du licenciement

En l'espèce, la Cour a jugé que l'avenant contesté et qui a modifié la durée de la période d'essai fixée initialement était conforme aux dispositions du [décret du 15 février 1988](#) alors en vigueur. Autrement dit, dès lors qu'elle est intervenue dans le respect des dispositions réglementaires applicables, la modification de la durée de la période d'essai en cours est légale.

S'agissant ensuite de la légalité du licenciement, la Cour a constaté qu'en l'espèce, il était intervenu aux termes de la période d'essai.

Or, le licenciement d'un agent public contractuel au terme de la période d'essai prévue par le contrat ne figure pas parmi les décisions qui doivent être motivées en vertu des dispositions de [l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration](#). Ainsi, l'argument de l'agent consistant à dire que son licenciement était illégal car dépourvu de motivation n'a pas pu être retenu.

En outre, aucun préavis n'avait à être respecté dès lors que le licenciement litigieux est intervenu à la fin de la période d'essai.

Ainsi, comme en première instance, la Cour administrative d'appel de Paris a conclu à la régularité du licenciement intervenu à l'issue de la période d'essai.

RÉFÉRENCES [CAA de Paris, 23 juin 2020, req. n°19PA00573](#)
