
Contenu

ARTICLE 1 Ces départements qui privent illégalement des demandeurs du RSA	2
Très peu de contestations devant les tribunaux.....	4
ARTICLE 1 INÉGALITÉS : Salaires : la grande séparation.....	6
Une tendance généralisée	7
Petits et gros salaires se croisent de moins en moins	7
De lourdes conséquences	7
ARTICLE 2 Covid-19 : quelles conditions pour la reconnaissance comme maladie professionnelle ?	8
Élargissement du champ des bénéficiaires.....	9
ARTICLE 3 Le jour de carence maintenu, les syndicats vent debout.....	10
Situation préoccupante	10
Disposer de données, et vite	11
ARTICLE 4 INFORMATIONS : L'absence pour garde d'enfant en 6 questions/réponses	11
1) Dans quels cas un fonctionnaire territorial peut-il être placé en ASA pour garde d'enfant ?	12
2) Quelles dispositions et quelles rémunérations sont à prévoir pour un agent contractuel dans la même situation ?	12
3) Quelles formalités sont nécessaires ?	12
4) Quand ces dispositions seront-elles effectives ?	13
5) Ces jours seront-ils décomptés des jours « enfant malade » ?	13
6) Qu'en est-il des ASA pour santé fragile ?	13
ARTICLE 5 JURISPRUDENCES :	14
Pas de protection fonctionnelle pour un représentant syndical	14
Accorder un congé spécial à un agent déjà pris en charge par le centre de gestion.....	16
Un rappel à la loi ne permet pas de prolonger	16
la suspension d'un agent	16

ARTICLE 1 Ces départements qui privent illégalement des demandeurs du RSA

Site de Médiapart : le 20 SEPTEMBRE 2020

Au moins cinq conseils départementaux refusent d'attribuer le RSA aux Français disposant d'un certain montant d'épargne. Rien dans la loi ne les y autorise, comme l'a rappelé en 2019 le Conseil d'État pour le département de la Manche.

Limiter la « fraude sociale », encore et toujours. Ces tout derniers jours, la Cour des comptes et un rapport parlementaire se sont penchés sur les arnaques aux prestations sociales, qui peuvent viser les caisses d'assurance-maladie et d'allocations familiales ou Pôle emploi. Le directeur général de la Caisse nationale d'allocations familiales a de son côté promis de muscler encore les contrôles.

Derrière cet unanimité à forte résonance médiatique, qui vise à empêcher de profiter indûment des aides sociales financées par le contribuable, se cachent d'autres situations problématiques, bien peu mises en lumière alors qu'elles sont illégales. Alix* (les prénoms ont été changés, voir notre Boîte noire) l'a appris à ses dépens il y a quelques mois.

En début d'année, l'allocataire avait touché 415 euros mensuels pendant deux mois au titre du RSA (revenu de solidarité active). Mais au printemps, un courrier du conseil départemental de la Manche lui a indiqué que la somme ne lui serait plus versée. Motif ? « Le montant des capitaux détenus actuellement par votre foyer dépass[e] 23 000 euros. »

Depuis une délibération du 17 juin 2016, le département a en effet instauré un seuil de détention de capitaux, au-delà duquel le RSA, financé par les départements et distribué par les CAF, n'est plus versé. Au moins quatre autres départements appliquent une politique similaire, sans qu'à notre connaissance elle n'ait jamais été détaillée par un média. Les seuils retenus varient d'un département à l'autre, allant du simple au quintuple.



« En Bretagne, entre deux emplois précaires, j'avais déjà été bénéficiaire du

SA pendant quelques mois. J'ai donc eu du mal à comprendre pourquoi on me privait d'un droit cette fois, témoigne Alix. D'autant que j'étais en train de lancer ma propre entreprise dans le domaine médico-social, après avoir épuisé mes droits Pôle emploi sans retrouver de travail : j'étais tout à fait dans une démarche

d'insertion et de retour à l'emploi. » Le RSA est censé « lutter contre la pauvreté », « encourager l'exercice ou le retour à une activité professionnelle » et « aider à l'insertion sociale des bénéficiaires ».

« Les élus ont souhaité mettre en œuvre une loi qui permet de dépenser chaque euro de la solidarité pour les personnes qui en ont prioritairement besoin, c'est-à-dire celles qui n'ont jamais eu l'opportunité d'épargner ou d'hériter », explique à Mediapart le conseil départemental de la Manche pour justifier sa délibération de 2016, adoptée (sans vote s'y opposant) au nom « des équilibres entre les citoyens ».

En interdisant de RSA les citoyens disposant de plus de 23 000 euros placés (sur des livrets, une assurance-vie ou un PEL), le département dirigé par Marc Lefèvre (divers droite) entend les encourager « à recourir à leur propre épargne ». En 2019, le conseil départemental a signifié 70 refus, pour 7 432 foyers bénéficiaires.

« Pour moi, il s'agissait d'une épargne de précaution, d'anticipation, témoigne Alix, qui disposait d'un peu plus de 23 000 euros en banque. J'ai déjà été au Secours populaire quand j'étais jeune, et je me souviens aussi des coupures d'électricité subies avec mes parents. Depuis, je m'astreins à gérer mes ressources pour ne pas me retrouver dans la mouise, pouvoir réparer ma voiture, et même, pourquoi pas, payer des études à mes enfants. » Cette épargne de précaution, on la lui fait payer, au sens propre.

Il pourrait s'agir d'un épiphénomène, mais il n'est à la vérité pas si anecdotique. Car il est illégal : rien dans la loi de 2008 instaurant le RSA en remplacement du RMI (revenu minimum d'insertion) ne prévoit une telle disposition, ni n'autorise les départements à la mettre en œuvre.

C'est d'ailleurs ce qu'a jugé le tribunal administratif de Caen, dans une décision du 1er février 2019 où il a annulé un précédent refus du département d'attribuer le RSA en raison du dépassement du seuil de 23 000 euros d'épargne. Ce jugement a été confirmé le 6 novembre par le Conseil d'État, qui a rejeté le recours du conseil départemental.

Dans son argumentation, le tribunal rappelle que la législation prévoit que le droit au RSA dépend de la prise en compte de tous les revenus du demandeur, dont ceux issus de l'argent placé sur des comptes : il faut comptabiliser les intérêts annuels générés par les livrets d'épargne, et considérer que les placements ne rapportant pas d'intérêts rapportent l'équivalent de 3 % annuels –

Mais il n'est en rien prévu de prendre en compte l'intégralité des capitaux placés. La délibération du département de la Manche « ne trouve son fondement dans aucune disposition législative ou réglementaire applicable au revenu de solidarité active », a donc tranché le tribunal, appuyé neuf mois plus tard par le Conseil d'État, instance suprême de la justice administrative.

Ce camouflet judiciaire n'empêche pas le département de continuer à appliquer sa politique. Au prix d'un raisonnement juridique pour le moins acrobatique. « Le décret [d'application] sur lequel s'appuie la décision du Conseil d'État est venu déconstruire la volonté du législateur en vidant la loi de sa substance », assure le service de communication de la Manche. Le département « a donc introduit un recours gracieux auprès du premier ministre sur ce décret ». Et « tant que le premier ministre ne répond pas à ce recours pour

lequel nous l'avons déjà relancé, la délibération du département reste applicable », assure l'institution locale, qui estime être « dans son bon droit ».

« Après ces décisions judiciaires, le département aurait dû prendre acte que sa position n'est pas fondée en droit, regrette l'avocat caennais Nicolas Toucas, qui a obtenu le jugement du tribunal administratif et vient de déposer un nouveau recours sur un autre dossier. En ne le faisant pas, il met de façon tout à fait illégale des personnes en grande difficulté. Et ce n'est pas le seul département à agir ainsi. »

En effet, l'initiative n'est pas isolée. Au nom du « juste droit » – notion à la mode dans les collectivités locales dirigées par la droite – au moins deux autres départements de la région Normandie, l'Eure et l'Orne, appliquent la même politique, avec des seuils de capitaux différents. Et un troisième, le Calvados, a voté sa mise en place sans jamais l'appliquer. L'association Apnée, qui gère le site Actuchomage, très active dans la défense des allocataires de Pôle emploi et des divers minimas sociaux, ajoute l'Hérault et les Pyrénées-Orientales à cette liste.

« Faute de temps et de bénévoles, nous n'avons ciblé que les départements qui sont le plus cités dans nos forums, mais nous n'avons en fait testé que peu de départements, et la plupart ne répondent jamais à nos sollicitations », souligne Stéphane, bénévole de l'association, qui conseille les internautes sur Actuchomage sous le pseudonyme de « Zorro22 ».

TRES PEU DE CONTESTATIONS DEVANT LES TRIBUNAUX

Aussi étrange que cela puisse paraître, il n'existe pas de liste officielle de départements refusant d'attribuer le RSA pour cause d'épargne jugée trop élevée. Ou au moins les divers ministères sollicités par Mediapart n'ont pas été en mesure de la fournir. « Le ministère des solidarités et de la santé et le ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales se refilent le bébé, et le tout finit généralement dans un tiroir », grince le bénévole.

Un tout récent ministre chargé des relations avec le territoire connaît pourtant bien la question. Aujourd'hui ministre de l'Outre-mer, Sébastien Lecornu était encore président du conseil départemental de l'Eure lorsque l'assemblée locale a voté la mise en place de cette politique, le 15 mai 2017. L'Eure a instauré le plafond le plus faible, considérant que toute personne détenant 9 670 euros de capitaux placés n'avait pas besoin du RSA. Pourquoi ce seuil ? Parce qu'il correspond « à 18 fois le RSA de base d'une personne seule », indique la délibération de mai 2017, signée par Sébastien Lecornu. Ni ce dernier ni le conseil départemental n'ont souhaité en dire plus à Mediapart.

Dans le département voisin de l'Orne, c'est le seuil de 15 000 euros qui a été retenu en novembre 2014, en annexe d'un « plan de prévention des indus et de maîtrise des dépenses ». La collectivité locale indique qu'en 2019, seuls 27 dossiers ont été refusés au nom de cette mesure.

Toujours en Normandie, le Calvados a instauré en décembre 2016 un seuil de 30 000 euros. « C'était une manière de s'assurer que les moyens des pouvoirs publics, limités chacun le sait, aillent bien à ceux qui en

ont le plus besoin, explique le département. Le risque autrement est de porter le flanc à des critiques sur la soutenabilité globale des aides sociales dans notre pays. »

Plus prosaïquement, les départements soulignent – à raison – que financer le RSA leur coûte cher, car l'État, qui leur en a attribué le financement, ne compense pas les sommes dépensées pour cette prestation sociale. Les exécutifs locaux estiment qu'en moyenne, seuls 50 à 60 % des sommes dépensées sont remboursées par l'État.

La Manche, l'Orne et le Calvados ont d'ailleurs obtenu en juillet une retentissante décision du tribunal administratif de Paris : l'État a été condamné à compenser intégralement les hausses du RSA qu'il a décidées entre 2013 et 2017. Les conséquences pourraient être importantes. Si l'État devait rembourser tous les conseils départementaux, il devrait payer 4 milliards d'euros.

Dans le Calvados, la mesure n'a en fait jamais été mise en œuvre. Le temps de formaliser l'accord avec la CAF, « nous sommes entrés dans un "état d'urgence social" qui demande toute notre attention pour accompagner les allocataires du RSA et notamment les nouveaux entrants », indique le conseil départemental sans plus de précisions.

Ailleurs en France, les Pyrénées-Orientales rejettent les demandes de RSA « pour les personnes ayant des capitaux placés ou non placés de plus de 23 000 euros (personne seule) ou 46 000 euros (pour un couple) », indique le département. La majorité PS-PCF « considère que ces personnes ne sont pas en situation de pauvreté et disposent de moyens convenables d'existence ». Cinquante dossiers ont été rejetés ou radiés en 2019.

Selon les éléments recueillis par Apnée/Actuchomage et Mediapart, l'Hérault est le département ayant instauré le plafond le plus haut, à 50 000 euros, correspondant « approximativement à deux fois le plafond d'un livret A » (qui est de 22 950 euros). « Depuis 2015, une quarantaine de dossiers ont été concernés par des rejets à l'ouverture du droit ou à des radiations en cours de droit, entre 55 489 et 435 949 euros », détaille le conseil départemental. Ce dernier précise avoir « maintenu le droit de l'ensemble des allocataires du RSA, sans étude du niveau de ressources » pendant toute « la période Covid ».

Le département assure surtout avoir fait face à peu de contentieux, et avoir toujours obtenu des décisions favorables du tribunal administratif, « pour non-déclaration de ressources et absence de précarité » des allocataires. La collectivité territoriale n'a pas précisé si ces décisions avaient été prononcées avant la décision du Conseil d'État.

« Dans tous les cas, peu de personnes se lancent dans les contestations juridiques qui sont très lourdes, regrette l'avocat Nicolas Toucas. Avant d'arriver au tribunal, il faut d'abord faire un premier recours administratif, qui n'aboutit en général pas, puis la procédure dure un an. »

François* est de ceux qui ont lancé une procédure, après un refus de RSA en raison de son épargne. Ce refus a été jugé abusif par l'assistante sociale qui suit son dossier, et qui l'a incité à demander un recours

gracieux au département. Sa demande ayant été rejetée par l'institution, il a lancé l'action en justice il y a de longs mois. Il attend encore son aboutissement.

« Parallèlement, j'ai tenté d'évoquer ce problème auprès d'élus locaux, raconte François. En vain : cela n'a suscité aucun intérêt, si ce n'est celui d'un collaborateur du député de ma circonscription. Après un rendez-vous obtenu au forceps, ce dernier m'avait promis de revenir vers moi prochainement. C'était il y a plus d'un an, et malgré plusieurs relances, j'attends toujours de ses nouvelles. »

Philippe*, indépendant dans le domaine de l'informatique, a quant à lui renoncé à défendre son droit. *« J'ai toujours travaillé et payé mes cotisations. Lors d'un changement d'activité début 2018, j'ai subi une forte baisse de mon chiffre d'affaires, se remémore-t-il. Quand j'ai fait une demande de RSA, j'ai d'abord obtenu une réponse positive, m'indiquant que le président du conseil départemental validait mon dossier. J'ai touché 315 euros, une fois. Et puis, j'ai reçu une nouvelle réponse, négative cette fois, mais sans aucune précision. Les versements ont cessé, et on m'a repris les 315 euros en ponctionnant ma prime d'activité. »*

Philippe assure n'avoir jamais reçu d'explication officielle. *« Au téléphone seulement, un agent du conseil départemental m'a expliqué que je n'étais pas dans le besoin, que je n'avais qu'à demander de l'argent à des amis, indique-t-il. Alors que j'avais justement constitué mon épargne pour pouvoir me relancer en cas de coup dur et ne pas rester dépendant trop longtemps. »*

Mais la lourdeur des procédures l'a découragé d'aller plus loin. *« Il aurait fallu prendre un avocat, faire un recours administratif, j'ai laissé tomber, dit-il. Mais c'est absurde, si j'avais déménagé, j'aurais pu toucher le RSA. Et on ose parler d'égalité des droits sur le territoire national... »* Selon nos informations, le Défenseur des droits est justement en train d'examiner un dossier de ce type pour évaluer si l'accès au RSA est assuré partout en France, comme le prévoit la loi.

ARTICLE 1 INÉGALITÉS : Salaires : la grande séparation

Site alternative économique 18/09/2020

Les salariés les mieux payés sont de plus en plus isolés des moins bien payés, créant une dynamique d'inégalités salariales très présente en France. On sait depuis les travaux de Thomas Piketty et d'autres que les gros salaires ont tendance à recevoir une part croissante des rémunérations au sein des entreprises. Ce que l'on sait moins, c'est que ces gros salaires ont de plus en plus tendance à se retrouver dans les mêmes entreprises, rompant progressivement les liens avec les autres salariés.

Cette ségrégation croissante est particulièrement marquée en France, comme le montre [une vaste étude, sur onze pays, dirigée par le chercheur Olivier Godechot](#) à la tête d'une équipe de plus de 20 personnes.

UNE TENDANCE GENERALISEE

Le travail a consisté à repérer pour chacun des pays étudiés les lieux de travail des 1 % et des 10 % des salariés les mieux payés. Le phénomène de séparation salariale apparaît alors comme une tendance généralisée, mais plus ou moins marquée selon les pays.

Ainsi, en France, en 1994, quand un salarié appartient à la catégorie des 1 % les mieux payés, neuf autres pourcents de ses collègues étaient comme lui. En 2015, c'est 16 %, un quasi-doublement en vingt ans. Avec un rythme de séparation de 3,2 % supplémentaires par an, la France se place en tête du mouvement des grands pays industrialisés, suivie par le Danemark (+2,6 %), la Suède (+2,1 %) et loin devant le Canada (+1,7 %), l'Espagne (+1,3 %) ou la Norvège (+1,1 %).

PETITS ET GROS SALAIRES SE CROISENT DE MOINS EN MOINS

Cet isolement croissant des hauts salaires au sein des mêmes entreprises résulte surtout d'une séparation avec les salariés les moins bien payés, un phénomène particulièrement marqué en France. Plus bas dans l'échelle des rémunérations, les liens entre les 25 % de salariés les moins bien payés et les 25 % au-dessus ont eu tendance à augmenter sur la même période.

Les chercheurs montrent que leur constat correspond bien à des évolutions différentes entre les entreprises et non pas à des réorganisations internes qui regrouperaient leurs différents types de salariés dans des filiales séparées. Si le phénomène concerne tous les types de firmes, il apparaît néanmoins beaucoup plus marqué – deux fois plus fort – dans les entreprises de moins de 200 personnes que dans les plus grandes.

DE LOURDES CONSEQUENCES

Comment s'expliquent ces évolutions ? L'étude se contente à ce stade de proposer des pistes sans les approfondir. Le progrès technique a tendance à polariser les emplois selon les niveaux de qualification, en même temps que la mondialisation pousse à délocaliser les travaux les moins productifs. Tout cela se produisant à un moment où les stratégies de recentrage des entreprises sur leur cœur de métier poussent à l'externalisation de certaines tâches (sécurité, nettoyage, restauration...) qui regroupaient auparavant des niveaux différents de salaire dans les mêmes établissements.

Pour finir, l'étude se préoccupe des conséquences de ces évolutions. Si les salariés les moins bien lotis ne travaillent plus dans les mêmes entreprises que les mieux lotis, il devient plus difficile de grimper dans l'échelle sociale et des responsabilités en partant d'en bas. Coupés des salariés du bas de l'échelle, ceux du haut connaissent de moins en moins leur situation et leurs préoccupations. On se dit alors qu'il n'est pas dû au hasard que le mouvement des gilets jaunes soit né en France.

ARTICLE 2 Covid-19 : quelles conditions pour la reconnaissance comme maladie professionnelle ?

Publié le 15/09/2020 • Par La Gazette • dans : , [Toute l'actu RH](#)



Le personnel soignant des hôpitaux, mais aussi les agents territoriaux des services d'aide à domicile et des Ehpad voient la Covid-19 reconnue comme maladie professionnelle par décret. Et les autres ?

Des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 seront reconnues, à compter du 16 septembre, comme étant des maladies professionnelles. Un [décret du 14 septembre](#) (non signé de la main de la ministre de la Transformation et de la fonction publiques) dresse la liste de ces dernières et des « travaux » susceptibles de les provoquer.

Peuvent ainsi prétendre à une indemnisation le personnel soignant des hôpitaux, mais aussi les agents territoriaux des services d'aide à domicile et des Ehpad ayant exercé en présentiel.

« Tableau n° 100

« AFFECTIONS RESPIRATOIRES AIGÜES LIÉES À UNE INFECTION AU SARS-COV2

DÉSIGNATION DES MALADIES	DÉLAI de prise en charge	LISTE LIMITATIVE DES TRAVAUX susceptibles de provoquer ces maladies
Affections respiratoires aiguës causées par une infection au SARS-CoV2, confirmée par examen biologique ou scanner ou, à défaut, par une histoire clinique documentée (compte rendu d'hospitalisation, documents médicaux) et ayant nécessité une oxygénothérapie ou toute autre forme d'assistance ventilatoire, attestée par des comptes rendus médicaux, ou ayant entraîné le décès	14 jours	Tous travaux accomplis en présentiel par le personnel de soins et assimilé, de laboratoire, de service, d'entretien, administratif ou de services sociaux, en milieu d'hospitalisation à domicile ou au sein des établissements et services suivants : établissements hospitaliers, centres ambulatoires dédiés covid-19, centres de santé, maisons de santé pluriprofessionnelles, établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, services d'aide et d'accompagnement à domicile intervenant auprès de personnes vulnérables, services de soins infirmiers à domicile, services polyvalents d'aide et de soins à domicile, centres de lutte antituberculeuse, foyers d'accueil médicalisés, maisons d'accueil spécialisé, structures d'hébergement pour enfants handicapés, appartements de coordination thérapeutique, lits d'accueil médicalisé, lits halte soins santé, centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie avec hébergement, services de santé au travail, centres médicaux du service de santé des armées, unités sanitaires en milieu pénitentiaire, services médico-psychologiques régionaux, pharmacies d'officine, pharmacies mutualistes ou des sociétés de secours minières Activités de soins et de prévention auprès des élèves et étudiants des établissements d'enseignement Activités de transport et d'accompagnement des malades, dans des véhicules affectés à cet usage

Le simple fait d'avoir dû subir une oxygénothérapie ou toute autre forme d'assistance ventilatoire déclenchera le bénéfice de la reconnaissance en maladie professionnelle, qui comprend la prise en charge à 100 % des frais de soins et une indemnisation plus favorable de l'arrêt de travail, ainsi que le versement d'une rente viagère en cas d'incapacité permanente. En cas de décès de la personne, les ayants droit pourront percevoir un capital.

ÉLARGISSEMENT DU CHAMP DES BÉNÉFICIAIRES

« Le décret est loin, bien loin de satisfaire, tant sur [le périmètre] des agents couverts, que sur la limitation de la reconnaissance aux seules affections pulmonaires et sur le parcours imposé pour aboutir à cette reconnaissance », commente Mylène Jacquot (CFDT).

Le sujet a été abordé lors de la réunion sur l'évolution de l'épidémie, mardi 15 septembre, entre la ministre de la Transformation et de la fonction publiques et les syndicats.

« On a demandé l'élargissement du dispositif, notamment aux enseignants et agents territoriaux exerçant auprès des enfants », rapporte Natacha Pomet (CGT). Amélie de Montchalin aurait répondu que pour les autres cas que ceux listés dans le décret, il y aurait une commission de réforme. « Elle nous a expliqué que le critère du présentiel était décisif. » Ce que la militante traduit ainsi : « Pour un Atsem qui a contracté la maladie lorsqu'il était au contact d'enfants du personnel soignant durant le confinement, il y aura passage en commission de réforme. »

Autre point soulevé par Luc Farré (Unsa) : « Il est nécessaire d'élargir le dispositif à toutes les personnes qui ont été atteintes. On sait que les effets de la Covid-19 varient d'une personne à l'autre et – sans aller jusqu'au cas décrits dans le décret – peuvent être aussi très graves. »

Dans un courrier aux organisations syndicales daté du 11 septembre, Amélie de Montchalin indiquait avoir demandé à la DGAFP de programmer rapidement un groupe de travail avec les syndicats sur la reconnaissance de la Covid-19 comme maladie professionnelle. « Un travail est en effet indispensable sur la mise en œuvre de ce décret », selon Mylène Jacquot.

RÉFÉRENCES [Décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020, JO du 15 septembre.](#)

ARTICLE 3 **Le jour de carence maintenu, les syndicats vent debout**

Publié le 16/09/2020 • Par La Gazette • dans : Toute l'actu RH



"Incompréhensible." Alors que le respect des règles sanitaires laisserait à désirer dans un grand nombre d'administrations, les syndicats de la fonction publique jugent irresponsable de maintenir le jour de carence. La ministre de la Transformation et de la fonction publiques souhaite que lui soient remontées les situations particulières. Et propose d'en rediscuter dans le cadre de la concertation sur la protection sociale complémentaire.

Deux heures avant le premier comité de suivi bimensuel de gestion de la crise sanitaire dans la fonction publique, mardi 15 septembre, Amélie de Montchalin twittait : « Face au #COVID19, il ne peut y avoir ni totems, ni 'toujours', ni 'jamais'. Le jour de carence a été rétabli dans la #fonctionpublique car nous ne sommes plus en état d'urgence sanitaire. Bien sûr nous serions prêts à le suspendre à nouveau s'il reprenait » Une façon de clore le débat avant qu'il ne débute.

Mais devant les syndicats pour le moins insatisfaits de cette réponse, la ministre de la Transformation et de la fonction publiques a « laissé [sa] porte mobile », citent plusieurs d'entre eux. Elle a indiqué que ce sujet pourrait être abordé dans le cadre de la concertation sur la protection sociale complémentaire (PSC).

SITUATION PREOCCUPANTE

Celle-ci doit servir à élaborer l'ordonnance sur le sujet prévu par la loi de transformation de la fonction publique. Elle devait initialement être prise au plus tard début novembre 2020 mais la loi d'urgence sanitaire du 23 mars 2020 a reporté le délai de toutes les ordonnances en cours de quatre mois. L'échéance est donc fixée au... 6 mars 2021 ! Soit, « presque un an après le début de la crise », déplore Natacha Pommet (CGT). D'autant que la ministre semble ainsi lier désormais le jour de carence à la couverture des agents en général et sa prise en charge par l'employeur public.

« Surréaliste » pour beaucoup, tant la situation dans les collectivités territoriales est préoccupante. « En matière de masques et de protocole sanitaire, dans les Antilles, Guadeloupe, Martinique le protocole sanitaire est à peine respecté », alerte la FA-FP. Et dans les autres territoires, « les employeurs ne se soumettent pas tous à l'obligation de fournitures de masques à leur personnel. Bien souvent, les masques sont à la charge des agents ».

DISPOSER DE DONNEES, ET VITE

D'après Natacha Pommet (CGT), Amélie de Montchalin aurait dit partager leur regret de ne pouvoir disposer de données sur la prise en compte de l'épidémie dans la fonction publique. « Elle n'aurait eu vent que de 51 clusters, tous versants confondus...On ne croit pas à ce nombre ! »

Le flou demeure aussi sur les modalités d'attribution des primes dites «Covid». Elles n'auraient pas fait un grand nombre d'heureux : octroyées à la va-vite, sans consultations des syndicats, de montants différents entre titulaires et contractuels malgré des critères similaires, parfois justifiées par le volontariat des agents... Les primes n'auraient eu pour effet que de semer encore plus la discorde au sein des services », assure la FA-FP.

La ministre aurait manifesté son besoin, à elle aussi, de faire un point quantitatif et qualitatif régulier, notamment concernant la fourniture des masques par les employeurs publics. « Elle nous a demandé de faire remonter les situations particulières afin d'en informer la DGAFP et la DGCL, et que ces dernières actionnent des leviers par la suite », explique Natacha Pommet.

Autre sujet abordé au cours de cette réunion : l'élargissement de la reconnaissance du Covid-19 comme maladie professionnelle. Il devrait faire l'objet d'un groupe de travail de la DGAFP. Quant aux autorisations spéciales d'absence pour garde d'enfant, des précisions sont en attente pour le cas des contractuels.

ARTICLE 4 INFORMATIONS : L'absence pour garde d'enfant en 6 questions/réponses

Publié le 16/09/2020 • Par la Gazette • dans : [A la Une RH](#),



Alors que les fermetures de classes et d'établissements scolaires se multiplient, la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique), a revu sa copie concernant les autorisations spéciales d'absence (ASA) pour garde d'enfant. Qui peut y prétendre? Quelles sont les formalités ?

Amélie Montchalin, ministre de la Transformation et de la fonction publiques, avait placé cette rentrée sous le signe de la relance, souhaitant s'acheminer vers la fin des autorisations spéciales d'absence (ASA).

Une volonté mise à mal par la reprise de l'épidémie de Covid-19 dans les établissements scolaires dont une trentaine ont dû fermer depuis la rentrée des classes. Après un rétropédalage forcé sur les ASA, la [foire aux questions-réponses](#) à l'attention des employeurs et des agents publics a été mise à jour le 12 septembre.

1) DANS QUELS CAS UN FONCTIONNAIRE TERRITORIAL PEUT-IL ETRE PLACE EN ASA POUR GARDE D'ENFANT ?

Si le fonctionnaire est dans l'obligation de garder son enfant dont l'établissement scolaire, la classe ou la section est fermée pour raisons sanitaires ou encore que cet enfant a été identifié par l'Assurance Maladie comme étant un cas-contact, alors le placement en ASA est envisageable. Le dispositif ne s'applique que si le télétravail n'est pas possible pour l'agent.

Aucune précision n'a pour le moment été faite concernant le nombre de jours accordés pour les enfants en attente de résultats de test Covid ou en convalescence à la suite de la contraction du virus. Un point soulevé par les syndicats lors de leur rencontre avec Amélie de Montchalin mardi 15 septembre.

2) QUELLES DISPOSITIONS ET QUELLES REMUNERATIONS SONT A PREVOIR POUR UN AGENT CONTRACTUEL DANS LA MEME SITUATION ?

Les agents contractuels dans la même situation seront eux placés en arrêt de travail dérogatoire et non en ASA et ce, toujours si le travail à distance est impossible. Ces derniers devront fournir le justificatif de fermeture de l'établissement scolaire ainsi qu'un arrêt de travail dérogatoire. Le document publié par la DGAFP ne précise toutefois pas vers quelles structures (sécurité sociale, ARS, employeur...) doit se tourner l'agent contractuel pour l'obtenir.

L'employeur devra ensuite déclarer cet arrêt en remplissant un formulaire sur le site des déclarations sociales Net Entreprises. L'agent contractuel recevra alors des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

Un dispositif insuffisant pour Natacha Pommet, secrétaire générale de la CGT Services publics : « Nous allons demander au ministère une prise en charge totale pour les agents contractuels dans cette situation. Les indemnités journalières ne suffisent pas à couvrir l'ensemble du salaire. »

« Au plus fort de la crise sanitaire, la plupart des employeurs territoriaux ont joué le jeu et ont continué de verser les salaires des contractuels en intégralité mais rien ne les y oblige légalement », rappelle Aurélie Aveline, avocate associée au sein du cabinet Goutal, Alibert & Associés. Elle estime que les indemnités ne couvrent « environ qu'une moitié du salaire de l'agent contractuel ».

3) QUELLES FORMALITES SONT NECESSAIRES ?

L'agent doit fournir à l'employeur un justificatif établi par l'établissement scolaire de l'enfant stipulant la fermeture de la classe ou de l'entièreté de l'établissement.

Par ailleurs, le fonctionnaire doit également rédiger une attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul des deux parents à solliciter un placement en ASA.

4) QUAND CES DISPOSITIONS SERONT-ELLES EFFECTIVES ?

Le document mis en ligne précise que les dispositifs d'ASA pour garde d'enfant « prennent effet au 1er septembre ». Un effet rétroactif est donc possible. Un changement de cap dont se félicite Claire Le Calonnec, secrétaire générale Interco-CFDT, mais qui trahit selon elle « un manque d'anticipation de la situation dans les écoles ». «Le gouvernement a souhaité être ferme sur les ASA et la reprise des agents, or, il se heurte désormais au principe de réalité », estime la syndicaliste.

5) CES JOURS SERONT-ILS DECOMPTES DES JOURS « ENFANT MALADE » ?

Les jours de placement en ASA ne seront pas imputés au contingent de jours pour garde d'enfant habituel. Pour rappel, ils sont au nombre de 12 jours pour les agents publics n'ayant pas de conjoint dans la fonction publique et de 6 jours pour les ménages composés de deux agents publics.

6) QU'EN EST-IL DES ASA POUR SANTE FRAGILE ?

Alors qu'au mois de mars, une dizaine de pathologies avaient été recensées, déclenchant le placement en ASA pour un agent de santé fragile, le décret 2020-1098 du 29 août 2020 est venu réduire cette liste à 4 pathologies.

Les cas pour lesquels un médecin estime qu'ils présentent un risque de développer une forme grave d'infection au virus Covid les plaçant dans l'impossibilité de continuer à travailler concernent :

- les agents atteints de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie)
- les agents souffrant d'une immunodépression congénitale ou acquise
- les agents de 65 ans ou plus ayant un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macro-vasculaires
- les agents sous dialyse ou présentant une insuffisance rénale chronique sévère.

Pour le reste des agents dits « fragiles » dont la pathologie est sortie de la liste établie par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, un aménagement de poste dans un bureau isolé est préconisé si le travail à distance n'est pas possible.

ARTICLE 5 JURISPRUDENCES :

PAS DE PROTECTION FONCTIONNELLE POUR UN REPRESENTANT SYNDICAL

Publié le 15/09/2020 • Par La Gazette • dans [Toute l'actu RH](#)



Dès lors que les propos tenus par un agent lors d'une commission administrative paritaire se rattachent à ses fonctions de représentant syndical et non à celles de représentant du personnel, ils ne peuvent pas être couverts par la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983.

Recruté comme agent d'entretien, un fonctionnaire territorial, adjoint technique principal de 2ème classe, a été détaché de façon permanente sur des missions syndicales. Il a alors été amené à siéger comme titulaire à la commission administrative paritaire (CAP), en qualité de représentant du personnel de catégorie C. C'est ainsi que l'intéressé a participé à une séance de la CAP réunie pour l'examen d'avancements. A l'ouverture de la séance, avec l'accord du président de la commission administrative paritaire, l'agent a pris la parole pour s'exprimer. Cette allocution a provoqué la suspension et le report de la séance et a donné lieu à une publication sur le site extranet de la collectivité.

A la suite de ces événements, l'agent a été pris à partie à diverses reprises par des agents intéressés par les avancements examinés lors de cette séance de la commission administrative paritaire. Il a alors demandé à sa collectivité territoriale de lui accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle, mais l'administration a rejeté sa demande.

L'affaire a ensuite pris un tour juridictionnel. L'agent a saisi la juridiction administrative pour demander l'annulation de ce refus. Après le rejet de sa demande en première instance, il a fait appel de ce jugement devant la Cour administrative de Bordeaux.

Les propos de l'agent, représentant syndical, tenus lors d'une CAP peuvent-ils être couverts par la protection fonctionnelle ?

Une intervention à caractère polémique

Au début de la séance de la CAP, l'agent avait souhaité intervenir pour lire une déclaration au nom de son organisation syndicale, sur un sujet qui n'était pas en rapport avec l'objet de la séance consacrée à l'examen des avancements d'échelons et de titularisation. Au nom du syndicat, il s'est en effet félicité de l'issue donnée à un contentieux ayant opposé le syndicat CGT à la collectivité en matière de calcul de la représentativité aux élections professionnelles et de la répartition opérée entre les organisations syndicales. Il s'est ensuite interrogé sur la « rectitude des pratiques » en la matière de la collectivité. Le président de séance ayant considéré que certains des propos de l'agent étaient déplacés voire injurieux à l'égard de l'administration, il a décidé de suspendre, puis de reporter la séance à une date ultérieure. Le lendemain a été publié, dans la rubrique « Actualités générales » du site intranet de la collectivité, un communiqué relatant l'incident intervenu la veille en CAP et évoquant des « injures » de sa part.

A raison de cette publication, l'agent a déposé plainte pour diffamation auprès du procureur de la République puis il a demandé à bénéficier de la protection fonctionnelle, estimant avoir été diffamé par la publication en cause et être victime de diverses attaques et prises à partie.

Le juge pénal a certes retenu le caractère diffamatoire des termes du communiqué publié sur l'intranet mais pour le juge administratif saisi en appel, en l'occurrence la Cour administrative d'appel de Bordeaux, l'intervention de l'agent doit être considérée comme une prise de position syndicale, effectuée au nom et pour le compte de son syndicat, à caractère polémique, sans relation avec la compétence de la commission administrative paritaire et avec les sujets techniques qui motivaient sa réunion. Ainsi, la Cour en déduit que l'agent s'est exprimé à cette occasion, non en tant que représentant du personnel à la CAP, mais en tant que représentant syndical. Dès lors, ces faits sont exclusivement en lien avec l'exercice des fonctions syndicales de l'intéressé.

La Cour en déduit qu'il ne pouvait donc prétendre au bénéfice de la protection fonctionnelle car les dispositions de [l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983](#) instaurant cette protection ne sont applicables à un agent public qu'à raison de faits liés à l'exercice de ses fonctions et non à un agent dans l'exercice de son mandat syndical.

On retiendra de cette décision, que dans la mesure où un agent public s'exprime en tant que représentant syndical, il ne peut prétendre au bénéfice de la protection fonctionnelle.

RÉFÉRENCES [CAA Bordeaux, 6 juillet 2020, req. n°18BX04050.](#)

ACCORDER UN CONGE SPECIAL A UN AGENT DEJA PRIS EN CHARGE PAR LE CENTRE DE GESTION

Publié le 16/09/2020 • Par [La Gazette](#) • dans [Jurisprudence RH](#)

Alors qu'il a été mis fin de façon anticipée à son détachement sur un emploi fonctionnel au sein d'une communauté d'agglomération, un directeur territorial employé initialement par une commune a demandé à être pris en charge par le centre de gestion compétent. Il a alors sollicité auprès de sa collectivité d'accueil le bénéfice du congé spécial prévu par l'[article 53 de la loi du 26 janvier 1984](#).

Dès lors que le président de la communauté d'agglomération a décidé de mettre fin de façon anticipée à son détachement et dit qu'il serait réintégré à cette date dans sa collectivité d'origine, celui-ci pouvait en effet solliciter de la collectivité d'accueil le bénéfice du congé spécial prévu par la loi. L'intéressé ayant exprimé une demande en ce sens par courrier avant la date du terme initial de son détachement, le président de la communauté d'agglomération était tenu de lui accorder de droit ce congé spécial dès lors qu'il remplissait les conditions d'âge et d'ancienneté requises.

Ainsi, alors même qu'à la date de sa demande il était pris en charge par le centre de gestion, la collectivité d'accueil devait s'acquitter de la rémunération de l'intéressé durant la période de son congé spécial.

RÉFÉRENCES [CAA de Versailles, 2 juillet 2020, req. n°17VE02653](#).

UN RAPPEL A LA LOI NE PERMET PAS DE PROLONGER LA SUSPENSION D'UN AGENT

Publié le 17/09/2020 • Par [La Gazette](#) • dans : [Jurisprudence RH](#)

Poursuivi à titre disciplinaire pour prise illégale d'intérêt par le maire de la commune, une adjointe administrative territoriale s'est vu notifier une mesure de suspension de ses fonctions. Sa suspension ayant été prolongée au-delà du délai de quatre mois, l'agent a demandé réparation du préjudice subi.

Or, selon l'[article 30 de la loi du 13 juillet 1983](#), au-delà de quatre mois, le fonctionnaire suspendu est rétabli dans ses fonctions, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales. Le fonctionnaire est regardé comme faisant l'objet de poursuites pénales au sens de ces dispositions uniquement dans les cas où l'action publique est mise en œuvre à son encontre.

En l'espèce, l'intéressée a fait l'objet d'un rappel à la loi, qui constitue une alternative aux poursuites pénales, et ne peut être assimilé à la mise en œuvre de l'action publique. Ainsi, et dès lors que l'agent n'a fait l'objet d'aucune poursuite pénale, la commune a commis une faute en prolongeant illégalement sa

suspension. La commune a été condamnée à indemniser l'agent en réparant le préjudice subi, à hauteur de 3 000 euros.

RÉFÉRENCES [CAA de Marseille, 22 juillet 2020, req. n°19MA02017.](#)