

Contenu

ARTICLE 1 Salaires : les annonces pour la territoriale	2
Bonification de l'ancienneté et accélération des carrières	2
ARTICLE 2 Inégalités Les très très riches se portent très très bien, merci pour eux	4
Les revenus des très très riches se sont envolés	4
Plus de revenus du capital	5
ARTICLE 2BIS L'influence disproportionnée des plus riches sur le débat démocratique	6
Comment en êtes-vous venue à vous intéresser au financement de la vie politique ?	6
Vous avez des mots très forts dans votre livre : vous parlez d'oligarchie, de ploutocratie... Selon vous, la démocratie est dévoyée par une poignée de personnes aisées, mais pourquoi l'argent des plus riches serait-il forcément corrupteur ?	6
Vous épinglez également les déductions fiscales des dons. En quoi sont-elles problématiques ?	7
L'argent a-t-il un impact direct sur les chances d'être élu ?	7
Comment réduire ce poids de l'argent privé ?	7
Vous proposez également d'introduire plus de mixité sociale à l'Assemblée nationale... ..	8
N'arriverait-on pas à combler le déficit de représentativité avec un autre système, comme le tirage au sort ?	8
ARTICLE 3 PROTOCOLE SANITAIRE AU TRAVAIL : QUELLES EVOLUTIONS DEPUIS LE 30 JUIN ?.....	8
Dans la fonction publique.....	9
ARTICLE 4 INFORMATIONS : ARRETE DU 9 JUILLET 2021 MODIFIANT L'ARRETE DU 1^{ER} JUIN 2021 Développement des opérations des dépistages par autotest.....	10
ARTICLE 5 Jurisprudences :	11
Vaccination : une autorisation spéciale d'absence accordée aux agents.....	11
Vaccination : un test d'orientation diagnostique pour éviter une seconde dose inutile	12
Bien préciser pour quelle raison on sollicite la protection fonctionnelle	12
Grève : un agent sanctionné pour avoir refusé sa réquisition pourtant illégale	13
Déjeuner à son poste de travail : c'est maintenant légal.....	14

ARTICLE 1 Salaires : les annonces pour la territoriale

Publié le 06/07/2021 • Par La gazette •



Amélie de Montchalin

Le gouvernement est une nouvelle fois resté sourd aux demandes d'augmentation de la valeur du point pour les agents publics, lors du rendez-vous salarial de ce mardi 6 juillet. Amélie de Montchalin a assumé un choix de mesures ciblées en direction des bas salaires et certains métiers.

Sans surprise, cette année encore, le point d'indice des agents publics ne connaîtra pas d'augmentation. À l'issue d'un rendez-vous salarial rebaptisé par le gouvernement, « Conférence sur les perspectives salariales de la fonction publique », Amélie de Montchalin n'a annoncé aucune mesure générale en faveur de l'ensemble des agents. Un choix assumé par la ministre de la Transformation et de la fonction publiques qui estime que la revalorisation du point d'indice aurait été « trop couteuse et inéquitable ».

Sans préciser le pourcentage d'augmentation hypothétique de la valeur du point, la ministre a chiffré l'option non-retenue à 2 milliards d'euros. Une revalorisation jugée « électoraliste » et qui aurait, selon le gouvernement, raté sa cible, ne permettant « aux plus petits salaires que de recevoir 14 euros mensuels supplémentaires ».

En lieu et place, Amélie de Montchalin a dévoilé plusieurs mesures catégorielles, à l'occasion d'une conférence de presse dans la foulée de sa rencontre avec les syndicats, le mardi 6 juillet, ainsi que l'ouverture d'une conférence sociale étalée de septembre à février, comprise par certains comme une pseudo-négociation, pourtant refusée il y a quelques semaines.

« Nous menons depuis 2017, une politique cohérente et ambitieuse. Nous avons choisi une autre voie pour réduire les écarts de salaires en revalorisant les catégories C de la fonction publique, qui ont été oubliés durant de nombreux quinquennats », a affirmé la ministre avant d'annoncer une augmentation « dès 2022, de 40 à 100 euros pour les catégories C net par mois pour les agents de l'État, en fonction de leur ancienneté ».

Un coût chiffré à 250 millions d'euros pour le versant FPE. Ce montant comprendra la participation de 15 euros à la protection sociale complémentaire qui sera mis en œuvre en 2022. Un chantier largement mis en avant par le ministère lors de cette nouvelle version du rendez-vous salarial.

BONIFICATION DE L'ANCIENNETE ET ACCELERATION DES CARRIERES

S'agissant des agents de cette même catégorie de la territoriale, Amélie de Montchalin a également annoncé plusieurs mesures qui devraient influencer sur les rémunérations des agents titulaires et contractuels :

- La bonification d'un an d'ancienneté supplémentaire pour l'ensemble des catégories C, dès le 1er septembre. Une mesure qui devrait avoir un effet immédiat pour les agents se trouvant à moins d'un an d'un avancement d'échelon.
- Uniquement pour les grades 1 et 2 de la catégorie C : une accélération professionnelle des carrières. Pour les premiers, la durée passera de 25 ans à 19 ans et pour les seconds de 25 ans à 20 ans (voir document « référence », en bas de l'article). Pour rappel, la mise en œuvre du protocole PPCR avait, à l'inverse, allongé la durée des carrières en supprimant l'avancement minimum des agents ce qui avait eu, pour certains, un impact sur le ralentissement de la progression de leurs salaires.
- En septembre, deux chantiers s'ouvriront sur les carrières des secrétaires de mairie et celles des policiers municipaux. « Dans le cadre des maisons France service, les secrétaires de mairie sont souvent les premiers contacts des concitoyens avec le service public. Or, la pyramide des âges et le manque d'attractivité rendent les recrutements difficiles », a détaillé la ministre qui a précisé que ce travail sera mené de concert avec l'AMF et l'AMRF.
- Les vacataires qui ne reçoivent pas de prime de précarité à la fin de leurs missions au sein des collectivités devraient pouvoir en bénéficier.
- Le rehaussement automatique en 2022, des salaires se retrouvant en dessous du Smic. Le gouvernement devait jusqu'à présent, et sous la pression des syndicats, intervenir par décret pour parvenir à aligner les petits salaires, dont la grille faute de revalorisation du point d'indice, restait décorrélée de l'augmentation mécanique du Smic.
- La mise en conformité, via le contrôle des préfets, de 14% des collectivités qui n'ont toujours pas pris de délibération concernant le Rfseep.
- La revalorisation des heures complémentaires, sur le montant des heures supplémentaires, pour les agents à temps non-complet.
- L'application du Ségur de la santé pour les personnels soignants et médico-sociaux de la territoriale dès le 1er janvier 2022.

Enfin, « pour permettre au dialogue social de tenir une place centrale pour penser la fonction publique de demain », Amélie de Montchalin a souhaité ouvrir une conférence sociale qui débutera avec les employeurs et les organisations syndicales dès le mois de septembre. Des groupes de travail devraient se tenir jusqu'en février pour, peut-être, déboucher sur de nouvelles annonces à deux mois du scrutin présidentiel.

Dans la ligne de mire de la ministre : la refonte probable des grilles indiciaires, demandée depuis plusieurs années par les syndicats, la réduction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes et la progression des carrières. « Il faut sortir d'une vision annuelle sur les questions structurelles que sont les rémunérations, le déroulement de carrière ou la refonte des grilles indiciaires » a avancé Amélie de Montchalin qui dit souhaiter agir sur l'attractivité de la fonction publique grâce à « cette remise à plat ».

S'agissant de la lutte contre les inégalités salariales, la ministre a annoncé le déploiement d'un baromètre inspiré de celui existant dans le secteur privé. Ne reste plus au ministère qu'à « identifier les bons indicateurs pour y parvenir ».

REFERENCES [Dossier Conférence sur les perspectives salariales](#)

ARTICLE 2 Inégalités Les très très riches se portent très très bien, merci pour eux

Par le site Alternative économique du 09/07/2021

Les 10 % les plus riches n'ont pas de souci de fin de mois, on le sait bien, mais au sein de cette caste dorée, les 0,01 % ont vu leur richesse exploser entre 2015 et 2018, détaille l'Insee au détour d'une note.

Les très très riches sont discrets. Ils n'aiment pas trop se mélanger, vivent dans des ghettos mal desservis par les transports en commun, cachent leurs sous dans les paradis fiscaux... Bref, ils sont difficiles à cerner et ça leur va très bien.

Même dans les statistiques, ils ne sont pas évidents à dénicher. Les données les concernant sont parcellaires, rarement actualisées et très peu mises en valeur. A vrai dire, c'est presque par hasard que nous sommes tombés sur ce tableau, perdu au fin fond d'une publication de l'Insee.

C'est pourtant un événement : les chiffres de 2018 sur le niveau de vie des 0,01 % les plus aisés viennent d'être publiés. Les dernières (et seules) données disponibles à ce jour dataient de 2015. La plupart du temps, les statistiques sur les inégalités s'arrêtent aux 10 % les plus riches. Mais au sein de ce décile doré, les différences sont énormes. Difficile donc de connaître la dynamique des inégalités si on ne sait pas quel est le niveau de vie du 1 % le plus riche, du 0,1 % et du 0,01 %.

En 2018, donc, pour faire partie du club très sélect des 0,01 % il fallait gagner au minimum 654 000 euros par an. C'est 30 fois plus que la médiane et 17 fois plus que les 10 % les plus riches. Le seuil d'entrée dans la catégorie des 0,1 % s'élevait à 210 000 euros par an et à 86 000 euros pour les 1 % les plus riches.

LES REVENUS DES TRES TRES RICHES SE SONT ENVOLES

Dans sa publication, l'Insee ne compare pas ces montants avec ceux de 2015. Pour le savoir, il faut remonter dans les archives de l'institut et comparer ce tableau avec celui publié en 2018 qui porte sur des données de 2015. Ce sont donc des comparaisons en euros courants, c'est-à-dire que l'évolution des prix entre 2015 et 2018 n'est pas prise en compte. Mais les évolutions sont spectaculaires, d'autant plus que l'inflation n'a pas été forte ces dernières années.

Le niveau de vie médian (la moitié des Français vit avec moins et l'autre moitié avec plus) a progressé de façon modérée entre 2015 et 2018, passant de 20 500 euros annuels à 21 600 euros, soit une hausse de 1 100 euros. Les 10 % les plus riches ont vu leur niveau de vie progresser davantage, sans que ce soit non plus extraordinaire (+ 1 800 euros).

C'est pour les très riches, et surtout les très très riches que le niveau de vie s'est envolé. D'où l'intérêt d'avoir des données détaillées à ce niveau. Le niveau de vie des 1 % a augmenté de 6 350 euros en trois ans. Celui des 0,1 % de 32 000 euros, tandis qu'il a explosé pour les 0,01 % : + 192 000 euros ! Soit 13 fois le Smic.

Et on ne parle que de ce qu'ils ont gagné en plus sur trois ans. Leur niveau de vie minimum est passé de 462 000 euros en 2015 à 654 000 euros en 2018. Ou, dit autrement, les 0,01 % les plus riches gagnaient 34 fois le Smic en 2015. Ils gagnent désormais 46 fois le salaire minimum.

On peut également raisonner en ratio, et comparer ce que gagnent les différents déciles et centiles de revenus entre eux. Comme évoqué plus haut, les 0,01 % empochent 30 fois plus que la médiane. En 2015, c'était 23 fois plus. De même, les 0,01 % perçoivent 17 fois plus que les 10 % les plus riches en 2018, contre 12 fois plus en 2015. En revanche, le ratio entre les 0,1 % et les 10 % est resté stable et celui entre les 0,1 % et la médiane a très légèrement augmenté. Ce sont donc visiblement les très très riches qui ont décroché du reste de la société.

PLUS DE REVENUS DU CAPITAL

Autre information importante : la part des revenus détenus par les plus riches a fortement augmenté, notamment après l'arrivée au pouvoir d'Emmanuel Macron et son premier budget. Pour mémoire, le projet de loi de finances 2018 voté à l'automne 2017 a supprimé l'ISF et mis en place un prélèvement forfaitaire unique sur les revenus du capital.

Malheureusement, sur cet indicateur, on ne sait pas ce qui s'est passé pour les 0,01 %. Mais les résultats restent impressionnants : la part des revenus déclarés détenue par les 0,1 % les plus aisés est ainsi passée de 1,7 % en 2004 à 2,3 % en 2018. La hausse est notamment très forte entre 2017 et 2018 (+ 0,5 point de pourcentage).

« Cette augmentation serait liée à une forte hausse des dividendes reçus par les ménages, dans un contexte de fiscalité plus incitative », précise l'Insee. Merci qui ?

ARTICLE 2BIS L'influence disproportionnée des plus riches sur le débat démocratique



Site observatoire des inégalités : Entretien 1er juillet 2021 avec Julia CAGÉ économiste professeure à Sciences Po Paris. Elle est l'auteure de plusieurs ouvrages, dont *Libres et égaux en voix*, éditions Fayard, septembre 2020.

Pour donner une place aux catégories populaires dans la vie politique, l'économiste Julia Cagé propose de repenser le financement des campagnes électorales et d'introduire la mixité sociale sur les bancs de l'Assemblée nationale. Entretien extrait du magazine *Sciences Humaines*.

COMMENT EN ETES-VOUS VENUE A VOUS INTERESSER AU FINANCEMENT DE LA VIE POLITIQUE ?

En 2015, quand j'ai publié *Sauver les médias*, j'ai défendu la thèse selon laquelle il fallait beaucoup mieux encadrer l'actionnariat des médias, parce que les posséder donnait un poids politique disproportionné à une poignée de personnes fortunées. Au cours de mes recherches, je me suis aperçue que cette influence disproportionnée des plus riches sur le débat démocratique, loin d'être cantonnée au secteur de la presse, se retrouve également dans le financement des partis et des campagnes politiques.

J'ai donc commencé à collecter des données sur la France : qui donne, combien et à qui ? Puis j'ai élargi mon analyse à d'autres pays pour mettre en lumière l'influence de l'argent privé sur nos démocraties.[...] Notre système est plus équilibré qu'aux États-Unis ou qu'en Allemagne. Il réussit à combiner régulation des dépenses, plafonnement des dons et financement public ; et pourtant, les dons privés sont tels dans notre pays qu'une poignée d'individus aisés capturent pour partie le jeu politique.

Concrètement, depuis 1988, la France a mis en place de nombreuses lois pour encadrer le financement politique. Les dons ne peuvent aujourd'hui provenir que de personnes physiques ; ils sont plafonnés à 7 500 euros par an et par individu pour les partis politiques, et à 4 600 euros par élection.

En moyenne, seul 0,79 % des Français donnent chaque année (sous la forme de don direct ou de cotisation) à un parti politique. Mais ce chiffre grimpe à 10 % chez le 0,01 % des Français qui ont les revenus les plus élevés. Respectivement, la valeur moyenne du don passe quant à elle de 120 euros pour l'ensemble des Français à presque 5 500 euros pour les plus riches.

On s'imagine qu'en France, on est en quelque sorte préservé de l'extravagance états-unienne (où les dépenses électorales atteignent des sommets), parce que ces fameux plafonds sont relativement bas en comparaison avec d'autres pays. Mais c'est oublier que 7 500 euros, c'est la moitié du salaire annuel total d'un smicard et quatre mois de revenu pour quelqu'un qui touche le salaire médian. Qui peut, en toute honnêteté, donner 7 500 euros à un parti politique ? Les plus riches.

VOUS AVEZ DES MOTS TRES FORTS DANS VOTRE LIVRE : VOUS PARLEZ D'OLIGARCHIE, DE PLOUTOCRATIE... SELON VOUS, LA DEMOCRATIE EST DEVOYEE PAR UNE POIGNEE DE PERSONNES AISEES, MAIS POURQUOI L'ARGENT DES PLUS RICHES SERAIT-IL FORCEMENT CORRUPTEUR ?

Pour qu'il y ait corruption, il faut que les personnes qui contribuent financièrement à une campagne demandent à un candidat des avantages en échange. Ce qui m'intéresse, c'est plutôt l'impact indirect que l'argent privé peut avoir sur la campagne et sur la définition du programme. Quand un candidat part lever des fonds à Londres, à New York, ou dans des cercles parisiens qui ont de quoi financer sa campagne avec de gros dons, les préoccupations dont les donateurs vont lui faire part sont, pour l'essentiel, des doléances liées à l'impôt sur la fortune (ISF), à l'héritage, à la flat tax sur les revenus financiers, etc. Le temps passé à lever des fonds auprès de riches donateurs, c'est autant de temps en moins pour le candidat à voir le monde du point de vue de ceux qui n'ont pas beaucoup d'argent. Et à ne pas pouvoir se rendre compte que pour toute une frange de la population, être amputé de cinq euros sur les aides personnalisées au logement (APL), c'est un choc financier insupportable.

VOUS EPINGLEZ EGALEMENT LES DEDUCTIONS FISCALES DES DONNÉS. EN QUOI SONT-ELLES PROBLEMATIQUES ?

En France, quand vous faites un don à un parti politique ou à une campagne électorale, vous bénéficiez d'une réduction d'impôt sur le revenu à hauteur de 66 % de son montant. Pourquoi est-ce problématique ? Pour deux raisons : la première, c'est qu'il semble très difficile de justifier que l'on veuille subventionner avec de l'argent public les préférences politiques des individus, riches ou pauvres ; la seconde, c'est que, si vous faites partie des 50 % des Français qui ont des revenus trop faibles pour être imposables au titre de l'impôt sur le revenu, vous ne pouvez pas bénéficier de cette réduction fiscale.

Cela signifie que, si vous êtes au smic et que vous donnez 300 euros à un parti politique, vous payez plein pot : 300 euros. En revanche, si vous gagnez 6 000 euros par mois et que vous donnez 7 500 euros à un parti politique, grâce à la réduction de 66 %, vous ne payez, à la fin, que 2 500 euros. Les 5 000 euros restants sont à la charge de la collectivité, donc de l'ensemble des citoyens, et parmi eux les plus pauvres, qui sont comme tout le monde soumis à d'autres impôts indirects et non progressifs, s'appliquant quel que soit le montant des sommes perçues par le contribuable, comme la TVA ou la CSG. En d'autres termes, avec un tel système, les plus pauvres paient pour les préférences politiques des plus riches.

L'ARGENT A-T-IL UN IMPACT DIRECT SUR LES CHANCES D'ÊTRE ELU ?

Tout à fait. Pour le prouver, nous avons collecté avec Yasmine Bekkouche et Edgard Dewitte [\[1\]](#) toutes les dépenses électorales des candidats aux élections législatives au Royaume-Uni, et aux élections législatives et municipales en France. Ensuite, on s'est penchés sur leur score. Plus qu'une corrélation, nous nous sommes aperçus qu'il y avait une réelle causalité entre les deux. Une fois les dépenses électorales isolées des autres facteurs (âge du candidat, sexe, popularité du parti dont il est issu, anciens mandats, taux de chômage de la circonscription, etc.), on constate que la probabilité de victoire augmente en fonction de l'argent dépensé au cours de la campagne.

COMMENT REDUIRE CE POIDS DE L'ARGENT PRIVE ?

Déjà, je propose de limiter les dons à 200 euros par individu et par an. Ensuite, j'estime qu'il faut supprimer les réductions fiscales associées aux dons, qui sont totalement injustes.

La démocratie a un coût. Si on veut éviter qu'elle soit malmenée par les financements privés, il va falloir améliorer le financement public. [...] Je propose donc de mettre en place des bons pour l'égalité démocratique (BED) alloués aux citoyens indépendamment de leurs revenus. Chaque citoyen disposera de 7 euros pour financer le mouvement politique de son choix, au moment de sa déclaration de revenus. Grâce à ce modèle, on ne dépense pas plus. On dépense mieux et autrement.

VOUS PROPOSEZ EGALEMENT D'INTRODUIRE PLUS DE MIXITE SOCIALE A L'ASSEMBLEE NATIONALE...

En effet. L'un des symptômes de la capture du jeu démocratique par une poignée de personnes fortunées est une sous-représentation des classes populaires au Parlement. Aujourd'hui, il n'y a aucun ouvrier et aucun employé à l'Assemblée nationale, alors qu'ils pèsent 50 % de la population active française.

L'idée de l'Assemblée mixte que je défends, c'est de s'inspirer des lois sur la parité entre les femmes et les hommes, et de faire des listes qui soient mixtes socialement, composées pour moitié de candidats ouvriers, d'employés et de travailleurs précaires, et pour l'autre moitié de candidats issus du restant des catégories socioprofessionnelles.

N'ARRIVERAIT-ON PAS A COMBLER LE DEFICIT DE REPRESENTATIVITE AVEC UN AUTRE SYSTEME, COMME LE TIRAGE AU SORT ?

Je pense que le tirage au sort est profondément nihiliste. Ce système revient à renoncer à l'élection sous prétexte qu'elle ne fonctionnerait pas idéalement. Sauf que l'élection est vraiment au cœur de la démocratie. C'est un moment crucial de délibération, au cours duquel la liberté d'informer et l'indépendance des médias, grâce auxquels se forment les convictions, prennent d'ailleurs tout leur sens. Mais je partage avec les partisans du tirage au sort le même objectif : celui de l'importance de la représentativité.

Propos recueillis par Clément Quintard. Extrait de « Élections : l'argent, nerf de la victoire ? », Sciences Humaines n° 330, novembre 2020.

ARTICLE 3 PROTOCOLE SANITAIRE AU TRAVAIL : QUELLES EVOLUTIONS DEPUIS LE 30 JUIN ?

Publié le 01 juillet 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)



Dans la perspective de la 4e étape du déconfinement, le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 a été actualisé le 30 juin 2021 par le ministère du Travail. Quelles sont les nouvelles mesures concernant les jauges dans la restauration collective, la vaccination et les moments de convivialité ? Des précisions avec Service-Public.fr.

Les principales évolutions du protocole national par rapport à la dernière version du 2 juin 2021 portent sur :

- **Les espaces de restauration collective.** Les responsables d'établissement définissent l'organisation pratique permettant de respecter les mesures de prévention recommandées par le Haut Conseil de la santé publique. Les salariés peuvent de nouveau déjeuner par groupe de plus de 6 personnes. Les restaurants d'entreprise peuvent accueillir 100 % de leur capacité d'accueil (au lieu de 50 % jusque-là). La fiche sur l'organisation et le fonctionnement des restaurants d'entreprise a été mise à jour.
- **La vaccination.** Les employeurs doivent favoriser la vaccination de leurs salariés en les autorisant à s'absenter pendant les heures de travail . Pour mémoire, les salariés de 18 ans et plus peuvent être vaccinés par les médecins du travail .
- **Les moments de convivialité.** Ces moments réunissant les salariés en présentiel dans le cadre professionnel pourront de nouveau être organisés dans le respect des gestes de barrières (port du masque, mesures d'aération et ventilation, et les règles de distanciation). La limite de 25 personnes est levée mais il est recommandé que ces moments de convivialité se tiennent à l'extérieur.
- **Les règles en matière de télétravail.** Depuis le 9 juin 2021, le télétravail à 100 % n'est plus obligatoire. À partir du 30 juin, les règles ne changent pas. C'est aux entreprises de fixer dans le cadre du dialogue social de proximité, un nombre minimal de jours de télétravail par semaine pour les activités qui le permettent.
- Les réunions en audio ou en visioconférence restent à privilégier. En cas de réunion en présentiel, les salariés doivent respecter les gestes barrières (notamment le port du masque), les mesures d'aération et de ventilation des locaux.
- **Rappel : Le respect des règles d'hygiène et de distanciation physique.** Avec la reprise de l'activité, le retour sur site de salariés, l'ensemble des règles d'hygiène et de distanciation physique doivent toujours être appliquées.
- **Rappel :** Le socle des règles sur la mise à disposition d'autotests par les entreprises, la vaccination des salariés et des employeurs, les mesures d'aération et ventilation des lieux de travail et le port du masque grand public de catégorie 1 ou de type chirurgical reste en vigueur.
- L'employeur doit informer le salarié de l'existence de l'application TousAntiCovid et de l'intérêt de son activation pendant les horaires de travail.
- Il n'y a pas de changement pour la protection des personnes susceptibles de contracter une forme grave du Covid .

DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Une circulaire du 26 mai 2021 a précisé les conditions d'un retour progressif sur le lieu de travail. À compter du 1^{er} juillet 2021, il est prévu [2 jours de télétravail par semaine](#).

ARTICLE 4 INFORMATIONS : ARRETE DU 9 JUILLET 2021 MODIFIANT L'ARRETE DU 1^{ER} JUIN 2021
Développement des opérations des dépistages par autotest

Rédigé par ID CiTé le 12/07/2021

Arrêté du 9 juillet 2021 modifiant l'arrêté du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire

Une extension des prélèvements par tests rapides d'orientation diagnostique antigéniques sur prélèvement nasal et par autotest aux mineurs dès l'âge de 3 ans permet de renforcer la stratégie globale de dépistage dès lors que ces tests sont utilisés conformément aux recommandations de la Société française de pédiatrie afin de venir compléter l'offre de dépistage dans les structures collectives ;

Eu égard au risque d'un nouveau développement du virus SARS-CoV-2 pendant la période estivale, des opérations de dépistage itératif à large échelle vers les enfants de plus de 6 ans présents dans certains accueils collectifs de mineurs sont pertinentes ;

Il convient, à cet égard, d'autoriser les personnes diplômées travaillant dans les accueils collectifs de mineurs et les assistants sanitaires, sous condition de formation préalable, à superviser l'auto-prélèvement ou, pour les plus jeunes enfants, à réaliser le prélèvement des tests rapides d'orientation diagnostique antigénique nasal ;

L'assouplissement des mesures restrictives et la reprise des activités à caractère collectif nécessitent de déployer les campagnes de dépistage itératifs par autotests afin de sécuriser les lieux de rassemblement, de répondre à un objectif de santé au travail et de promouvoir l'accès à la culture et au sport ; Ces dispositifs constituent un outil complémentaire de surveillance épidémiologique nécessaire dans un contexte de circulation active du virus SARS-CoV-2 ;

Il convient d'assurer une mise à disposition facultative de ces tests en milieu professionnel pour les employeurs et leurs personnels, en hébergement touristiques pour les clients-vacanciers, dans les centres d'accueil de mineurs pour la période estivale et pour les organisateurs d'évènements culturels, récréatifs ou sportifs pour les organisateurs et les participants ;

Les campagnes de dépistage itératif par autotest reposant sur l'initiative des personnes autorisées à organiser ces campagnes, il convient que les plus petites des structures autorisées puissent s'approvisionner aisément en autotests de détection antigénique du virus SARS-CoV-2 sur prélèvement nasal et, qu'à titre dérogatoire, les pharmaciens d'officine puissent délivrer, dans des quantités limitées, des autotests aux petites entreprises de proximité qui les proposeront à leur seul personnel

REFERENCES [JORF n°0160 du 11 juillet 2021 - NOR : SSAZ2121615A](#)

ARTICLE 5 Jurisprudences :

VACCINATION : UNE AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE ACCORDEE AUX AGENTS

Publié le 06/07/2021 • Par La Gazette •



Le gouvernement veut accélérer la stratégie vaccinale. Pour cela, les agents de la fonction publique pourront bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence pour se faire vacciner en dehors de leur cadre de travail, en cas d'effets secondaires importants, ou bien encore pour accompagner leur enfant de plus de 12 ans à un rendez-vous vaccinal.

Bas du formulaire

Malgré la récente levée des restrictions fin juin, la situation sanitaire reste sous grande surveillance depuis l'arrivée du variant Delta sur le territoire. Le gouvernement souhaite donc accélérer la stratégie vaccinale, et en particulier chez les agents.

Pour atteindre cet objectif, une note de la DGCL publiée le 6 juillet, en complément d'une circulaire du 5 juillet, prévoit que dans la fonction publique territoriale, une autorisation spéciale d'absence (ASA) sera accordée pour le temps strictement nécessaire à la vaccination de l'agent.

Trois raisons d'accorder une ASA

Les agents peuvent bénéficier d'une ASA pour trois types de raisons :

- La vaccination peut être organisée directement par l'employeur, avec les professionnels de santé intervenant habituellement auprès des agents, ou bien confiée par l'employeur à un prestataire réalisant des opérations de prévention en milieu professionnel. Dans ces conditions, la vaccination effectuée s'opère sur le temps de travail de l'agent. Elle ne donne donc pas lieu à récupération. Mais les chefs de service octroient une ASA si l'agent se fait vacciner en dehors de son cadre de travail, par exemple dans un centre de vaccination. Pour cela, l'agent concerné doit présenter un justificatif de rendez-vous vaccinal.
- Les agents peuvent aussi demander une ASA si, après avoir été vaccinés, ils ont des effets secondaires importants. Dans ce cas, les agents concernés doivent transmettre à leur employeur une attestation sur l'honneur qu'ils ne sont pas en mesure de travailler pour ce motif. Cette autorisation spéciale d'absence peut être accordée le jour et le lendemain de la vaccination. Les situations particulières font l'objet d'un examen individualisé.
- Enfin, une ASA peut être accordée à l'agent qui accompagne son enfant de plus de 12 ans pour le faire vacciner. Là aussi, l'ASA recouvrira la durée strictement nécessaire à cette démarche, et il faudra présenter un justificatif de rendez-vous vaccinal.

REFERENCES

- [Note de la DGCL relative aux modalités d'octroi d'ASA pour la vaccination](#)
- [Circulaire NOR: TFPF2120695C du 5 juillet, non publiée.](#)

VACCINATION : UN TEST D'ORIENTATION DIAGNOSTIQUE POUR EVITER UNE SECONDE DOSE INUTILE

Publié le 08/07/2021 • Par La Gazette

Le gouvernement souhaite éviter l'administration d'une seconde dose de vaccin qui ne serait pas utile. Pour cela, un arrêté du 7 juillet prévoit que lors de l'administration de la première dose, un test rapide d'orientation diagnostique sera réalisé pour les personnes qui n'ont pas déjà été dépistées comme positives dans l'année précédant l'injection.

Les sapeurs-pompiers font partie des personnels habilités à réaliser ce test sur sang capillaire de détection des anticorps dirigés contre le SARS-CoV-2.

REFERENCES [Arrêté NOR : SSAZ2121002A du 7 juillet 2021, JO du 8 juillet.](#)

BIEN PRECISER POUR QUELLE RAISON ON SOLLICITE LA PROTECTION FONCTIONNELLE

Publié le 07/07/2021 • Par La Gazette

Durant la cantine, une Atsem (agent territorial spécialisé des écoles maternelles) avait tapé sur la main d'un des enfants installés à la table dont elle était responsable. La collectivité a engagé une procédure disciplinaire à son encontre. Dans le même temps, le père de l'enfant a déposé auprès de la police une plainte contre l'agent pour violence aggravée, conduisant l'intéressée à demander le bénéfice de la protection fonctionnelle à sa collectivité.

Or, la plainte déposée contre elle a été classée sans suite et la commune a pu ainsi rejeter la demande de protection.

Mais la requérante estime que la protection fonctionnelle aurait dû lui être accordée du fait de la « plainte en dénonciation calomnieuse » qu'elle a déposée à l'encontre de plusieurs de ses collègues auprès du parquet. Cependant, la Cour relève qu'elle avait sollicité le bénéfice de cette protection uniquement pour l'instance juridictionnelle susceptible d'être introduite à la suite de la plainte du père de l'enfant, sans faire alors état d'une autre plainte pour diffamation déposée par elle-même à l'encontre de ses collègues. Qu'elle ait joint, parmi d'autres documents, cette plainte à sa demande ne permettait pas de considérer que celle-ci était présentée également sur ce fondement.

La commune a donc pu rejeter cette demande de protection.

REFERENCES [CAA de Paris, 19 mars 2021, req. n°20PA01082.](#)

GREVE : UN AGENT SANCTIONNE POUR AVOIR REFUSE SA REQUISITION POURTANT ILLEGALE

Publié le 06/07/2021 • Par La Gazette •



Dans deux arrêts du 17 juin, la Cour administrative d'appel de Lyon a jugé illégale la réquisition d'un agent, un jour de grève, pour assurer la continuité du service public. Mais elle a aussi validé la sanction de cet agent qui a refusé d'assurer son service ce jour-là. Il avait commis une faute en refusant d'obéir à un ordre de sa hiérarchie.

Alors qu'un préavis de grève d'une journée avait été déposé pour l'ensemble des agents d'une commune, le maire a réquisitionné plusieurs d'entre eux afin d'assurer la continuité du service au sein d'un Ehpad relevant de sa commune. L'un des agents réquisitionnés a toutefois refusé d'assurer son service ce jour-là. Il a alors fait l'objet d'une sanction disciplinaire pour refus d'obéissance : il a été exclu de ses fonctions pendant deux jours.

Ces événements ont conduit au dépôt de plusieurs recours devant la juridiction administrative : l'un contestant la légalité de la décision du maire de réquisitionner des agents pour assurer la continuité du service de l'Ehpad de sa commune, et l'autre mettant en cause la légalité de la sanction visant l'agent qui a refusé de travailler en dépit de sa réquisition.

Réquisition illégale de l'agent

S'agissant de la continuité du service public en cas de grève, la Cour administrative de Lyon a rappelé dans un premier arrêt comment l'autorité territoriale devait la mettre en œuvre. Responsable du bon fonctionnement d'un service public, l'autorité administrative doit ainsi fixer elle-même, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, la nature et l'étendue des limitations au droit de grève pour les services dont l'organisation lui incombe. Dans ce cadre, si le maire d'une commune peut légalement donner l'instruction à des agents d'un Ehpad souhaitant faire grève d'être en service ce jour-là, dans le but d'assurer le maintien d'un effectif suffisant pour garantir la sécurité et la dignité des résidents et la continuité des soins, il ne peut toutefois prendre que les mesures imposées par l'urgence et proportionnées à ces nécessités de service public. Autrement dit, la réquisition des agents: oui, mais limitée au strict nécessaire !

Or, en l'espèce, le maire avait choisi de mobiliser plus d'agents que l'effectif nécessaire au fonctionnement normal de l'établissement. En l'occurrence, alors que l'« effectif cible » des agents pour un fonctionnement normal de l'établissement était fixé à neuf auxiliaires de soins et sept agents d'entretien pour les jours de semaine et que l'effectif minimal pour assurer la sécurité des résidents était défini comme l'« effectif cible » moins un agent, le maire a réquisitionné le jour de la grève pas moins de douze auxiliaires de vie et huit agents techniques.

Mis à part un principe de précaution poussé à l'extrême, aucun élément ne justifiait de mobiliser plus d'agents que pour un fonctionnement normal ! Plus particulièrement, la commune n'a pas été en mesure de démontrer que la présence spécifique de l'agent auteur du recours, en plus de celle de onze autres agents auxiliaires de soins, était indispensable, ou urgente, le jour concerné par le préavis de grève.

En conséquence, l'arrêté le réquisitionnant pour assurer son service le jour de la grève a porté une atteinte disproportionnée à son droit de faire grève garanti par la constitution : il a été annulé.

Refusé d'assurer son service

Restait encore à la CAA de Lyon à se pencher sur la légalité de la sanction infligée à l'agent. Dès lors que le juge considérait sa réquisition comme illégale, l'agent estimait que sa sanction n'avait pas lieu d'être.

Ce n'est pourtant pas le raisonnement qu'a retenu la Cour dans un second arrêt, qui, malgré l'illégalité de la réquisition de l'agent le jour de grève, a confirmé qu'il avait bien commis une faute en refusant d'obéir à un ordre de sa hiérarchie.

En effet, la sanction prise à l'encontre de l'agent n'a été prise ni pour application ni pour l'exécution de l'arrêté de réquisition illégal, mais en conséquence de son refus d'exécuter une instruction qui lui avait été donnée, c'est-à-dire en méconnaissance de son obligation d'obéissance.

Autrement dit, la sanction n'a pas pour fondement la réquisition illégale, mais le non-respect par l'agent de son obligation d'obéissance. En effet, l'agent ne pouvait se soustraire à son obligation d'obéissance que dans le cas d'un ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. La consigne qui lui avait été donnée de travailler le jour de la grève, même illégale, n'étant pas de nature à compromettre gravement un intérêt public, son refus d'accomplir son service caractérise donc bien un refus d'obéissance de nature à justifier la sanction qui lui a été infligée.

REFERENCES [CAA de Lyon, 17 juin 2021, req. n°19LY01024](#) ;

- [CAA de Lyon, 17 juin 2021, req. n°19LY01016](#).

DEJEUNER A SON POSTE DE TRAVAIL : C'EST MAINTENANT LEGAL

Publié le 16 février 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)



Alors que les restaurants d'entreprise accueillent moins de personnes afin de respecter les conditions de sécurité sanitaire renforcées, un décret paru au Journal officiel le 14 février 2021 autorise temporairement les salariés à déjeuner dans les locaux affectés au travail, pratique jusque-là interdite par le code du travail.

Afin de limiter les risques de contamination, le décret assouplit, à compter du 15 février 2021 et jusqu'à l'expiration d'un délai de 6 mois suivant la fin de l'état d'urgence sanitaire (c'est à dire jusqu'au 1^{er} décembre 2021), la réglementation sur les pauses repas dans les entreprises.

Lorsque la configuration du local dédié à la restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique (qui viennent d'être élargies à deux mètres lorsque le masque ne peut être porté), le texte indique que :

- Dans les établissements de plus de 50 salariés : l'employeur peut prévoir un ou plusieurs autres emplacements ne comportant pas l'ensemble des équipements. Ces emplacements peuvent le cas échéant être situés à l'intérieur des locaux affectés au travail. Ils doivent permettre aux travailleurs de se restaurer dans des conditions préservant leur santé et leur sécurité. Sont donc exclus les locaux dont l'activité comporte l'emploi ou le stockage de substances ou de mélanges dangereux.
- Dans les établissements de moins de 50 salariés : le décret permet de généraliser cette mesure dérogatoire déjà en vigueur depuis le 31 décembre 2019.

A noter : L'employeur qui a prévu un ou plusieurs nouveaux espaces de restauration peut ne pas autoriser ses salariés à manger devant leur ordinateur ou sur leur poste de travail, même si ces espaces se trouvent à l'intérieur des locaux affectés au travail.

REFERENCES [Décret n° 2021-156 du 13 février 2021 portant aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration](#)