

Contenu

ARTICLE 1 Cinq priorités pour réduire les inégalités	2
1- Lutter pour l'égalité des droits	2
2- Rendre l'école plus juste	3
3- Limiter les inégalités de salaire, lutter contre le travail précaire	3
3- Police, santé, logement, transports, etc. : renforcer les services publics	4
4- Redistribuer les revenus par les prestations sociales et les impôts	4
5- Avec la formation professionnelle, offrir une deuxième chance	5
Nous en avons les moyens	5
Chassons la domination de nos têtes	6
ARTICLE 2 Covid-19 : le point sur la cinquième vague	7
Hausses des contaminations	7
Situation encore stable dans les hôpitaux	7
ARTICLE 1BIS Cas contact et travail : que faire ?	8
Que faire si je suis vacciné et cas contact ?	8
Que faire si je ne suis pas vacciné et cas contact ?	9
Puis-je bénéficier d'un arrêt maladie si je suis cas contact ?	9
Puis-je demander le télétravail si je suis cas contact ?	9
ARTICLE 3 Quelles sont les modalités de rémunération des agents vulnérables placés en ASA ?	9
ARTICLE 4 INFORMATIONS	11
Expérimentation du téléservice dénommé « Mon FranceConnect »	11
Où en sont les textes sur la protection sociale complémentaire des agents territoriaux ?	12
ARTICLE 5 JURISPRUDENCES :	13
Il ne faut pas confondre heures supplémentaires et astreinte	13
Astreinte ou heures supplémentaires	13
Agent de permanence	14

ARTICLE 1 Cinq priorités pour réduire les inégalités

Propositions de l'observatoire des inégalités du 25 novembre 2021

Pour réduire les inégalités, commençons par faire respecter l'égalité des droits. Luttons pour plus de justice à l'école ou dans l'entreprise. Modernisons les services publics. Redistribuons mieux, en réformant la protection sociale et les impôts.



Le point de vue de Louis Maurin, directeur de l'Observatoire des inégalités.

Réduire les inégalités, c'est possible. Il existe pour cela un grand nombre de pistes, présentées par 30 experts dans l'ouvrage que nous venons de publier. Bientôt 20 années de travail de collecte et d'analyse de données par l'Observatoire des inégalités nous permettent de formuler quelques propositions à notre tour, qui nous semblent à même de réunir une majorité assez large [1]. Le débat public est submergé par des radicaux qui hurlent le plus fort possible pour faire de l'audience via les réseaux sociaux, médiatisés par des journalistes ivres de notifications. Ces dérives nous empêchent de débattre des politiques publiques justes et adaptées aux besoins du plus grand nombre. Comment s'y prendre ?

1- LUTTER POUR L'EGALITE DES DROITS

Le respect de l'égalité des droits, au cœur de nos valeurs, doit constituer le premier pilier de l'action publique. Les luttes féministes, LGBT et antiracistes, en particulier, ont déjà permis d'avancer ces dernières années. On ne moque plus les femmes défendant leur cause comme on le faisait encore il y a dix ans. Pour autant, l'égalité est encore lointaine pour tout un ensemble de catégories discriminées, qu'il s'agisse de femmes ou de personnes qui ne sont pas blanches, de handicapés, d'homosexuels... Il faut davantage de moyens pour aider les victimes de violences et de discriminations à se défendre, traquer les auteurs et les sanctionner plus lourdement. Un certain nombre de droits doivent encore être reconnus. Qui peut soutenir qu'il est juste qu'un étranger qui vit et travaille en France depuis 20 ans ne puisse pas voter au moins aux élections locales, alors que c'est permis aux classes aisées qui placent leur fortune à l'étranger ? Qui peut comprendre qu'un emploi sur cinq soit interdit aux étrangers non européens, même lorsqu'ils résident depuis des années dans notre pays ? Il ne s'agit pas d'une question de valeurs : seule la peur de l'extrême droite retient les partis politiques traditionnels d'avancer vers davantage d'égalité.

2- RENDRE L'ECOLE PLUS JUSTE

Il faut ensuite s'attaquer à la base des inégalités, au moment de leur formation. Éviter que se creusent les écarts est une meilleure idée que d'attendre de devoir les combler, c'est une évidence. La nécessité de réduire les inégalités d'éducation est admise dans notre pays qui se caractérise par une influence plus grande qu'ailleurs du milieu social dans la réussite scolaire. Mais, dans ce domaine, l'hypocrisie est immense : les diplômés, de droite comme de gauche, freinent des quatre fers pour éviter toute réforme.

Pour rendre l'école plus juste, il faut comprendre que le principe même de fonctionnement du système éducatif est en cause. Au lieu de tirer vers le haut une poignée de méritants, nous devons faire en sorte que personne ne reste sur le bord de la route, ce qui n'empêche nullement de sélectionner les bons élèves. Au lieu de jouer sur la peur de l'échec et d'humilier les faibles, l'école devrait mettre en avant les progrès des élèves. Cela passe, par exemple, par la réduction de l'intensité de la compétition scolaire qui abrutit les jeunes Français sous une pluie de notes. Cela demande aussi des moyens d'encadrement bien supérieurs pour éviter que des élèves ne lâchent prise. Les pays où le niveau des élèves est le plus élevé, comme c'est le cas dans le nord de l'Europe en particulier, sont ceux qui ont compris cet enjeu. Les réformes menées depuis des décennies n'ont pas d'effet sur les inégalités parce qu'elles n'agissent pas sur le cœur du problème.

3- LIMITER LES INEGALITES DE SALAIRE, LUTTER CONTRE LE TRAVAIL PRECAIRE

Agir à la base signifie aussi réfléchir à la formation des inégalités de salaires. Premièrement, c'est permettre à chacun d'avoir un salaire. Nous avons besoin de politiques plus actives de création d'emplois. Les politiques de baisse du coût du travail ont atteint leurs limites. Développer l'emploi de qualité impose de s'entendre, à l'échelle européenne, sur le sujet à la fois du droit du travail et sur une relance commune de l'activité. Quand un pays stimule seul la croissance dans une économie ouverte, les autres en profitent par le biais de leurs exportations.

Deuxièmement, c'est relever le salaire du bas de l'échelle, le smic. C'est possible, sans pour autant tomber dans la démagogie de propos de campagnes électorales car dans les secteurs où les marges sont les plus réduites, les hausses ne peuvent être que modérées.

Troisièmement, c'est réduire les écarts dans les grilles de salaire existantes, notamment dans les conventions collectives. Pour cela, il faut renforcer la place dans l'entreprise et dans les établissements publics de ceux qui y travaillent. Ils ont droit à plus d'information sur la vie de l'entreprise et à participer davantage à l'élaboration des décisions. On peut débattre de la place respective des uns et des autres, mais il semble difficile de soutenir, que l'on soit de droite ou de gauche, qu'aujourd'hui les salariés sont suffisamment entendus.

Par ailleurs, il faut lutter contre l'insécurité des statuts d'emploi qui rend le revenu du travail volatil et nourrit l'insécurité sociale. Comment articuler la flexibilité dont ont besoin les entreprises et la qualité de vie au travail, ainsi qu'un revenu suffisant pour les salariés ? Le balancier est allé trop loin au profit des premières.

Qui pourrait dire l'inverse en face des 3,3 millions de travailleurs précaires ? Les entreprises qui exploitent à outrance la précarité doivent en payer un prix plus élevé. L'État, les hôpitaux, les collectivités locales et les associations doivent montrer l'exemple : leurs pratiques de « gestion de main-d'œuvre » sont parfois pires que celles du privé.

3- POLICE, SANTE, LOGEMENT, TRANSPORTS, ETC. : RENFORCER LES SERVICES PUBLICS

Agir à la base, c'est enfin faciliter l'accès de tous à un ensemble de services publics qui améliorent les conditions de vie. Notre pays est parmi ceux qui offrent des services collectifs les plus développés, mais nous pouvons mieux faire. Transformer l'action de la police pour qu'elle soit présente dans les quartiers où les tensions sont les plus vives, c'est réduire les inégalités face à la sécurité. Les 20 milliards d'euros gaspillés avec la suppression de la taxe d'habitation auraient permis par exemple de tripler les moyens de la police nationale, de 10 à 30 milliards. Bien plus qu'il n'en faut pour assurer la tranquillité partout en France. Mieux répartir l'offre de santé, souvent concentrée là où vivent les riches, favorise l'égal accès de tous aux soins. Agir contre le mal-logement change la vie des plus modestes. Construire des logements pour pauvres dans les quartiers riches et non dans les quartiers les plus défavorisés diminue la ségrégation. Investir massivement dans les transports collectifs facilite la mobilité de ceux qui ont le moins de moyens.

4- REDISTRIBUER LES REVENUS PAR LES PRESTATIONS SOCIALES ET LES IMPOTS

Mener une politique de réduction des inégalités, c'est aussi corriger après coup les écarts, par la redistribution. Opposer « prévenir » et « guérir » est à la mode, mais en pratique on distingue mal les deux. C'est clair pour la santé : guérir une personne malade lui permet d'aller à l'école ou au travail. Loger une personne à la rue est un élément primordial de l'accès à l'autonomie. Toutes ces actions contribuent autant à réparer des écarts existants, qu'à prévenir la formation d'inégalités futures.

Redistribuer les cartes joue un rôle essentiel. La France doit engager au plus vite un débat sur le revenu minimum. Celui-ci n'a rien à voir avec la proposition de « revenu universel » ou « de base », versé à tout le monde sans distinction, qui n'a fait qu'accroître la confusion. et braquer une partie de ceux qui pourraient soutenir l'idée d'un minimum sous conditions de ressources. Avec Noam Leandri, président de l'Observatoire des inégalités, nous avons proposé la mise en place d'un revenu minimum unique équivalent au seuil de pauvreté de 900 euros par mois. La situation des jeunes, privés de minimum social ou pénalisés dans leurs études par des bourses indécentes, est particulièrement préoccupante. Par ailleurs, qui peut trouver juste que le revenu minimum pour un adulte valide âgé de 25 à 65 ans soit de 500 euros mensuels seulement (le RSA), contre 900 euros pour une personne handicapée ou âgée (après 65 ans) ? Il faut unifier cela.

De la même façon, nous devons réformer notre système fiscal. On ne peut pas lutter pour l'égalité des chances en laissant les fortunes s'accumuler sans mérite. Le discours libéral sur le sujet est en contradiction avec la pratique qui consiste à détaxer la transmission des fortunes entre générations comme cela a encore été le cas en 2020. Notre système de fiscalité des successions doit être refondé en définissant une somme

par héritier transmissible sans fiscalité et au-delà, une révision complète des taux d'imposition notamment hors des transmissions entre ascendants et descendants. La fiscalité du patrimoine elle-même ne peut se résumer, comme c'est le cas aujourd'hui, à la seule fortune immobilière, mais devrait taxer l'ensemble du patrimoine.

La réforme fiscale fait l'objet d'une même hypocrisie que la réforme scolaire : on s'accorde sur la nécessité de revoir le système, et on replâtre, on replâtre... L'impôt sur le revenu est truffé de dérogations (les fameuses « niches » fiscales) qui permettent d'y échapper, mais qui ont très peu d'impact économique comparé à la dépense occasionnée pour l'État. Les taux d'imposition affichés peuvent être élevés, mais la réalité est tout autre. L'impôt sur le revenu est scindé en deux, entre la contribution sociale généralisée (CSG) et l'impôt sur le revenu historique. Tant que la toilette des niches fiscales n'aura pas été faite et que le mariage de la CSG et de l'impôt sur le revenu n'aura pas été opéré, on ne pourra pas avancer. Si l'on veut préserver l'égalité entre les générations d'aujourd'hui et celles de demain, une hausse des impôts doit être utilisée pour financer la transition écologique. Elle doit être affichée de la sorte et doit prendre en compte les « facultés » contributives de chacun, c'est-à-dire leur niveau de vie, comme le veut la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen (article XIII) incluse dans la Constitution de la V^e République.

5- AVEC LA FORMATION PROFESSIONNELLE, OFFRIR UNE DEUXIEME CHANCE

Enfin, il faut réparer les parcours. Mettre en avant des « premiers de cordée » permet de valoriser de belles réussites. Pourquoi pas ? Si l'on veut que chacun s'investisse, prenne des risques, il faut défendre le droit à l'échec, à l'erreur, et donner une deuxième ou troisième chance à ceux qui ont raté leur coup. Cela aussi demande un système de formation professionnelle beaucoup plus développé qu'aujourd'hui et, dans ce but, la mise à contribution des entreprises.

NOUS EN AVONS LES MOYENS

Réduire les inégalités n'est pas une question d'argent public. Certes, celui-ci est rare et il ne faut pas le gâcher. Il faut peser chaque euro dépensé par la collectivité. Mais la France est l'un des pays les plus riches du monde. La crise sanitaire a montré que nous pouvions employer les grands moyens quand l'enjeu en vaut la peine : plus de 200 milliards d'euros ont été dépensés pour amortir le choc. Depuis des années, nous consacrons des dizaines de milliards d'euros par an à réduire les cotisations sociales des entreprises avec des effets très faibles sur l'emploi. La seule suppression de la taxe d'habitation représente environ 20 milliards de pertes annuelles pour la collectivité, dont pas moins de 45 % sont allés aux 20 % les plus riches selon le ministère de l'Économie. Que l'on mesure bien le gâchis : cette perte de recettes équivaut à deux fois le montant des dépenses de l'État pour la police nationale.

La question des moyens est un prétexte pour éviter d'agir pour réduire les inégalités. Les profondes résistances au changement sont ailleurs. Une partie des fonctionnaires, il est vrai souvent échaudés par le va-et-vient de pseudo-réformes et méprisés par une partie de la classe politique, refusent de répondre à

l'intérêt général. Par exemple, d'aller travailler dans les quartiers populaires, qu'il s'agisse des forces de l'ordre ou des enseignants. Plus généralement, la résistance vient surtout de tous ceux qui profitent des inégalités et refusent toute solidarité, que ce soit à l'école, dans l'emploi ou devant l'impôt. Il faut raccommoder la France en pointant où est cet intérêt général, en mettant tous les intérêts autour d'une table (patrons, syndicats, associations, représentants des usagers, agents public, etc.) et en négociant une politique de long terme.

Qui en aura le courage ? La droite foule aux pieds les valeurs de la République en s'acharnant sur les plus faibles, en particulier les étrangers et les « assistés ». Une grande partie de ses leaders défend en conscience les intérêts des privilégiés et en réclame sans vergogne « encore plus » [2]. Une partie de la gauche se focalise sur une poignée d'hyper-riches pour mieux masquer les privilèges d'une partie de ses propres électeurs. Elle propose un changement de système économique (« la fin du capitalisme ») dont les classes populaires et moyennes n'ont que faire. Le débat en reste là parce qu'au fond cela ne bouscule pas trop l'ordre des choses. En réalité, les inégalités pourront attendre. Pourtant, de l'école au travail, l'humiliation sociale des classes populaires et moyennes ne sera pas toujours supportable.

CHASSONS LA DOMINATION DE NOS TETES

Les puissants n'attendent qu'une chose, que nous les laissions seuls engloutir le gâteau. Le premier travail que nous devons faire est de lutter contre les mécanismes qui nous conduisent à intérioriser l'ordre social et à laisser faire en déclarant forfait avant de jouer. Pour faire accepter les inégalités, rien de tel que de faire en sorte que ceux qui en sont les victimes s'estiment destinés à n'occuper que la place que la société leur assigne. En intériorisant ces inégalités, ceux qui les subissent collaborent inconsciemment au processus. Cela n'a rien de nouveau, c'est l'objet du Discours de la servitude volontaire écrit par Étienne de La Boétie en... 1574. Évidemment, lutter est plus facile à dire qu'à faire : de nombreux obstacles se dressent devant nous qui sont autant de bonnes raisons de nous faire baisser les bras. Il ne suffit pas de se prendre tout seul par la main pour avancer, et les discours sur la réussite individuelle sont souvent de belles paroles simplistes. Ce n'est pas une raison pour nous laisser faire.

ARTICLE 2 Covid-19 : le point sur la cinquième vague

Publié le 06/12/2021 • Par La Gazette



Le nombre de contaminations est à la hausse. Dans près de 40 départements, le taux d'incidence dépasse 400, considéré comme « seuil d'alerte » en début d'année. Dans le même temps, le nombre d'hospitalisations reste contenu. Un conseil de défense doit se réunir ce lundi 6 décembre.

Les indicateurs épidémiques s'affolent et repartent à la hausse. Les mesures pour contenir les nouvelles contaminations et les passages à l'hôpital reviennent. Le 6 décembre, un conseil de défense sanitaire doit se tenir, pour examiner d'éventuelles mesures visant à réduire le nombre de contaminations.

« La cinquième vague associée au variant Delta a commencé début octobre en métropole et s'est nettement accélérée au cours des derniers jours en relation probablement avec le changement climatique et ses conséquences sur les habitudes de vie », notait le 20 novembre le Conseil scientifique sur le Covid-19.

HAUSSES DES CONTAMINATIONS

Les contaminations sont reparties à la hausse depuis le début du mois de novembre. Le taux d'incidence, soit le nombre de personnes testées positives dans les sept jours précédents pour 100 000 habitants, dépasse désormais 400.

Cette cinquième vague touche désormais l'ensemble de la France. Trois départements du Sud-Ouest ont atteint ces derniers jours leur nombre maximum depuis mai 2020 de personnes contaminées : la Charente, le Lot et le Lot-et-Garonne. Au 5 décembre, le taux d'incidence dépasse 500 dans 21 départements ; il est entre 400 et 500 dans 18 départements.

Après un changement du protocole dans les écoles, le nombre de classes fermées a diminué par rapport à la semaine précédente. Ce nouveau protocole vise à préférer un dépistage systématique de chaque élève en cas de cas positif, et renvoie à l'ARS la décision de fermer ou non une classe en cas de nombre important d'élèves contaminés.

SITUATION ENCORE STABLE DANS LES HOPITAUX

Dans le même temps, les services hospitaliers restent encore loin de l'embolie qu'ils ont pu connaître lors des précédentes vagues. Le nombre de personnes hospitalisées dans toute la France a dépassé 10 000 le 30 novembre. Le nombre de personnes en réanimation reste pour l'instant à un niveau plutôt bas.

"L'impact sur le système de soins va être de nouveau marqué à partir de décembre 2021 pour une période dont la durée est difficile à prévoir. Le niveau d'hospitalisations est variable selon les scénarios, mais peut-être élevé, incitant à une anticipation organisationnelle", note le Conseil scientifique dans son dernier avis.

75,9% de la population avait un schéma vaccinal complet au 2 décembre. "A taille de population comparable, il y a environ 9 fois plus d'entrées en soins critiques parmi les personnes non vaccinées que parmi celles qui sont complètement vaccinées de 20 ans et plus", notait la Drees dans une étude parue à la mi-novembre.

Dans une autre étude, la Drees estime que "l'injection de la dose de rappel pour les personnes de plus de 60 ans dont le statut complet remonte à plus de 6 mois améliore la protection vaccinale à 95 % environ, contre de l'ordre de 80 % sans rappel".

Face à cette flambée, au début du mois de décembre, le gouvernement n'avait pas ajouté de restrictions supplémentaires, incitant plutôt à la vaccination et ouvrant l'accès à la dose de rappel pour l'ensemble des adultes.

ARTICLE 2BIS Cas contact et travail : que faire ?



Si vous êtes cas contact, voici la procédure à suivre vis-à-vis de votre travail.

QUE FAIRE SI JE SUIS VACCINE ET CAS CONTACT ?

Si vous êtes cas contact et déjà vacciné contre la Covid-19 avec un schéma vaccinal complet, vous devez informer votre employeur et faire un test Covid (PCR ou antigénique) dans les plus brefs délais. Si ce test est négatif, les autorités sanitaires considèrent que votre risque est modéré et qu'il n'est pas obligatoire de vous isoler. Vous pouvez donc continuer à vous rendre au travail, même si l'isolement reste toutefois recommandé. La procédure vous impose dans tous les cas un second test Covid 7 jours après votre dernier contact avec la personne contaminée. Si vous vivez dans le même foyer qu'elle, le délai est porté à 17 jours à compter de son test positif ou de l'apparition de ses premiers symptômes.

En revanche, si votre test Covid est positif vous devez impérativement vous isoler pendant 10 jours à la date du test et donc ne plus vous rendre au travail. Si vous rencontrez des difficultés respiratoires, appelez un médecin ou le 15. Passé un délai de 10 jours après votre test Covid positif et en l'absence de fièvre ou de difficultés respiratoires depuis 48 heures, vous pouvez retourner au travail.

QUE FAIRE SI JE NE SUIS PAS VACCINE ET CAS CONTACT ?

Si vous êtes cas contact et non vacciné, vous devez prévenir votre employeur, vous isoler et effectuer un test Covid. Même si ce test est négatif, vous devez rester à l'isolement pendant 7 jours avant d'effectuer un nouveau test de contrôle. Ce délai de 7 jours court à partir de la date à laquelle vous avez été en contact pour la dernière fois avec la personne infectée par le Coronavirus. Si vous vivez dans le même foyer que la personne malade, ce délai de 7 jours est porté à 17 jours à partir de la date de son test positif ou de l'apparition de ses premiers symptômes. Si ce second test est négatif, vous pouvez mettre fin à votre isolement et reprendre le travail.

A l'inverse, si vous êtes testé positif vous devez respecter la procédure applicable, à savoir respecter un délai d'isolement de 10 jours à compter de la date du test. En cas de difficultés respiratoires, vous devez appeler un médecin ou le Samu. Passé le délai de 10 jours, vous pourrez revenir au travail à condition de ne pas avoir subi de fièvres ou de difficultés respiratoires depuis 48 heures.

PUIS-JE BENEFICIER D'UN ARRET MALADIE SI JE SUIS CAS CONTACT ?

Si vous êtes positif au Covid, vous bénéficiez d'un arrêt de travail. En revanche, si vous êtes "simple" cas contact avec un schéma vaccinal complet, vous ne pouvez pas, en principe, bénéficier d'un arrêt puisque vous n'avez pas d'obligation de vous isoler. Si vous êtes cas contact non-vacciné vous devez en revanche vous isoler. Si le télétravail est impossible, vous pouvez bénéficier d'un arrêt de travail délivré par l'Assurance maladie, sans jour de carence, en vous déclarant sur le site Ameli.

PUIS-JE DEMANDER LE TELETRAVAIL SI JE SUIS CAS CONTACT ?

Si vous êtes cas contact et vacciné, vous n'avez pas l'obligation de vous isoler. Le télétravail n'est pas imposé mais reste toutefois recommandé : il peut donc être mis en place avec l'accord de l'employeur. En revanche, les cas contacts non-vaccinés doivent s'isoler (cf. ci-dessus). Le télétravail peut alors être mis en place pendant leur isolement. Lorsque le télétravail est impossible, le cas contact non-vacciné doit se déclarer sur le site de l'Assurance Maladie.

ARTICLE 3 Quelles sont les modalités de rémunération des agents vulnérables placés en ASA ?

Publié le 29/11/2021 • Par [La Gazette](#) •

Réponse du ministère de la Transformation et de la fonction publiques : Dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, le Gouvernement a préconisé, lors du premier confinement qui a pris fin le 11 mai 2020, que les agents ne relevant pas d'un plan de continuité d'activité et ne pouvant télétravailler, soient placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) par leur employeur territorial.

En effet, cette position administrative garantit le maintien de la rémunération de l'ensemble de ces agents quelle que soit la situation de travail (fonctionnaires ou contractuels titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée).

Par ailleurs, afin de sécuriser la situation des agents concernés et d'alléger la charge financière pour les collectivités, le Gouvernement a mis en place un dispositif exceptionnel à destination des agents considérés comme « vulnérables » au sens du Haut Conseil de la Santé Publique. Les personnes vulnérables, qu'elles relèvent du régime général de la sécurité sociale ou du régime spécial de la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) dont les missions ne pouvaient être exercées en télétravail, pouvaient bénéficier d'un arrêt de travail soit en se rendant sur le portail de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS) afin de déposer une déclaration si elles sont en affection de longue durée, soit en s'adressant à leur médecin traitant ou à leur médecin de ville, selon les règles de droit commun.

Leurs employeurs pouvaient demander à l'assurance maladie le remboursement des indemnités journalières correspondant à ces arrêts de travail dérogatoires soit directement en cas de subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante des agents qui les ont perçues. Les employeurs territoriaux ont par la suite été invités à maintenir en ASA les seuls agents vulnérables qui sont dans l'impossibilité d'exercer leurs missions en télétravail et pour lesquels leur employeur estime être dans l'impossibilité de mettre en œuvre les aménagements de poste nécessaires à l'exercice de leurs missions en présentiel dans le respect des mesures de protection renforcées précisées par le décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

Si les employeurs territoriaux ne peuvent désormais plus recourir au dispositif dérogatoire de prise en charge au titre des indemnités journalières de sécurité sociale pour les agents vulnérables relevant du régime spécial de la CNRACL mis en place lors du premier confinement (à savoir les fonctionnaires à temps complet ou à temps non complet exerçant plus de 28 heures hebdomadaires), ce dispositif exceptionnel de prise en charge a toutefois été maintenu selon les mêmes modalités que lors du premier confinement pour les agents dans la même situation relevant du régime général de la sécurité sociale (contractuels et fonctionnaires à temps non complet exerçant moins de 28 heures hebdomadaires).

Aussi, il est donc du ressort de chaque employeur territorial de prendre en charge le maintien de la rémunération des agents vulnérables placés en ASA relevant du régime spécial de la CNRACL.

Références [Question écrite de Valérie Rabault, n°33944, JO de l'Assemblée nationale du 3 août.](#)

ARTICLE 4 INFORMATIONS

EXPERIMENTATION DU TELESERVICE DENOMME « MON FRANCECONNECT »

Publié le 30/11/2021 • Par La Gazette

Un décret du 29 novembre prévoit la création à titre expérimental d'un service en ligne par la direction interministérielle et du numérique, appelé « Mon FranceConnect », qui a pour objet de mettre à disposition des citoyens un ensemble de données personnelles les concernant et détenues par les administrations.

« Mon FranceConnect » s'inscrit dans la politique de transparence des données administratives vis-à-vis des citoyens en leur offrant une vision sur les données que l'administration détient les concernant, et de simplification administrative.

Ce service propose donc, pour chaque usager, après une identification avec FranceConnect, l'affichage d'une sélection d'informations personnelles, issue des systèmes d'information des administrations partenaires, et accessibles par interfaces de programmation (API). Ces données ne sont pas conservées par le service et sont supprimées à la déconnexion.

Il propose par ailleurs une fonctionnalité de génération de justificatifs à partir des données collectées, que l'utilisateur pourra éditer, ou transmettre, aux personnes et organismes de son choix.

Le décret institue une expérimentation de douze mois de ce service auprès de 25 000 usagers volontaires, qu'il est prévu de lancer au cours du dernier trimestre de cette année.

REFERENCES [Décret n° 2021-1538 du 29 novembre 2021, JO du 30 novembre.](#)

OU EN SONT LES TEXTES SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE DES AGENTS TERRITORIAUX ?

Publié le 30/11/2021 • Par La Gazette

Réponse du ministère de la Transformation et de la fonction publiques : Une réforme ambitieuse des modalités de financement des garanties de protection sociale complémentaire (PSC) des agents publics a été engagée par le Gouvernement.

A ce titre, l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique définit les grandes orientations inter-versants, notamment, le principe d'une participation obligatoire des employeurs publics en matière de santé, sur la base du socle minimum applicable aux salariés du secteur privé (art. L. 911-7 du code de la sécurité sociale), ainsi que la possibilité, dans le cadre d'un accord collectif, de prévoir un mécanisme de souscription obligatoire des agents.

Un décret en Conseil d'État précisera néanmoins les cas dans lesquels les agents pourront être dispensés de cette obligation en raison de leur situation personnelle.

Concernant plus spécifiquement la fonction publique territoriale (FPT), l'ordonnance vise à traduire les engagements pris par les représentants des employeurs territoriaux en matière de protection sociale complémentaire et à adapter aux spécificités de la FPT le socle commun applicable aux trois versants de la fonction publique.

L'ordonnance prévoit d'abord un renforcement du rôle des centres de gestion, qui auront désormais l'obligation de proposer une offre en matière de PSC aux collectivités, qui resteront toutefois libres de ne pas adhérer au dispositif proposé ; par ailleurs, les centres de gestion pourront mutualiser leurs moyens afin de souscrire une convention de participation à un niveau régional ou interrégional dans le cadre des schémas de mutualisation et de spécialisation. L'ordonnance détermine également des modalités de participation spécifiques des employeurs territoriaux à la PSC de leurs agents.

L'ordonnance prévoit une participation minimale obligatoire en matière de santé à hauteur de 50 % d'un montant de référence, sur la base du socle défini à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, ainsi qu'une participation minimale obligatoire en matière de prévoyance à hauteur de 20 % d'un montant de référence. Un décret précisera les montants de référence ainsi que les garanties minimales applicables en matière de prévoyance.

S'agissant des modalités d'entrée en vigueur de la réforme, pour le versant territorial, l'obligation de participation en matière de santé devra être effective au 1er janvier 2026 et l'obligation en matière de prévoyance au 1er janvier 2025.

En outre, un débat devra nécessairement être organisé au sein de chaque assemblée délibérante dans un délai d'un an à compter de la publication de l'ordonnance (soit avant le 18 février 2022).

Un groupe de travail associant à la fois les organisations syndicales et les représentants des employeurs territoriaux est en cours afin d'élaborer les textes d'application de l'ordonnance, notamment le décret en

Conseil d'État qui sera nécessaire à la révision des dispositions du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents.

REFERENCES [Question écrite de Josiane Corneloup, n°37224, JO de l'Assemblée nationale du 10 août.](#)

ARTICLE 5 JURISPRUDENCES :

IL NE FAUT PAS CONFONDRE HEURES SUPPLEMENTAIRES ET ASTREINTE

Publié le 30/11/2021 • Par La Gazette



L'agent chargé d'assurer la viabilité hivernale des rues d'une commune ne peut invoquer l'indemnisation de périodes d'astreinte lorsque, lors d'alertes météorologiques, il a pris les mesures nécessaires à l'accomplissement de son travail. Tel est le sens d'un arrêt de la Cour administrative d'appel de Lyon du 14 octobre.

Un agent technique contractuel responsable des services techniques d'une commune durant six ans a demandé à être indemnisé des astreintes de services hivernaux qu'il estimait lui être dues, considérant que pendant l'hiver, il se trouvait en « astreinte permanente ». Face au silence gardé par la commune, l'intéressé a saisi le juge administratif qui, en première instance, a rejeté sa requête.

ASTREINTE OU HEURES SUPPLEMENTAIRES

En tant que responsable des services techniques, l'intéressé devait notamment veiller à l'organisation du service pour assurer la viabilité hivernale de la voirie de la commune. Autrement dit, s'assurer du déneigement des rues et du salage. Ses numéros de téléphone personnels étaient connus du service, de manière à ce que sa hiérarchie puisse le joindre le cas échéant à son domicile en dehors des horaires réguliers du service. Aucune autre mesure ne l'astreignait explicitement à rester à disposition à son domicile ou en tout autre lieu.

En appel, la Cour a estimé que le seul fait d'être ainsi joignable sur ses téléphones personnels ne révélait pas une situation d'astreinte, encore moins une astreinte « permanente ». Pour mémoire, le décret du 19 mai 2005 définit l'astreinte comme « une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant

considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail ».

AGENT DE PERMANENCE

La Cour a ainsi précisé la notion de « permanence » : elle correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, qui peut être son domicile, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié afin de se trouver en capacité d'intervenir et réaliser une tâche entrant dans le cadre de son emploi.

En l'espèce, les mesures que l'intéressé a pu prendre pour organiser le travail des équipes intervenues durant les périodes hivernales pour garantir, au vu des informations météorologiques, le déneigement des voies publiques, l'ont été dans les jours et horaires de travail habituels pour un agent assurant des fonctions d'encadrement. D'ailleurs, l'agent ne contestait pas que le travail supplémentaire, accompli lors d'interventions auxquelles il avait participé, avait bien été rémunéré au titre d'heures supplémentaires.

En conséquence, la Cour en a déduit que l'intéressé ne pouvait invoquer une situation d'astreinte lorsqu'il organisait le déneigement des voies publiques à l'occasion d'alertes météorologiques. L'intéressé n'a donc pas été astreint à un travail excédant ses obligations contractuelles de service, qui n'aurait pas été rémunéré. Sa demande a été rejetée par la Cour.

REFERENCES [CAA de Lyon, 14 octobre 2021, req. n°19LY03166.](#)