

Contenu

ARTICLE 1	Relance : pour une stratégie globale gagnant-gagnant	2
	Dégradation de 20 Mds € de la capacité d'autofinancement des collectivités sur 2020-2021-2022	2
	L'enjeu de l'investissement public local	2
ARTICLE 1 BIS	Le RSA à la veille d'une catastrophe annoncée	3
	38 milliards d'euros de dépenses sociales	4
	De la flambée au tsunami ?	4
ARTICLE 2	Prévention des risques : une mise à jour du document unique indispensable	5
	Une méthodologie habituelle	6
	Une méthode pour ne pas s'éparpiller	6
Article 2 Bis	Temps non complet : les heures complémentaires enfin majorées	7
	Timide avancée	8
	De 10 à 25 % de majoration	8
ARTICLE 3	Joies et malheurs en télétravail	9
	Le tout à distance peut aussi tourner au cauchemar, sans encadrement	11
	Des coworkers aux « nomades numériques »	13
	C'est un autre angle mort du télétravail. Quel rapport de force s'exerce lorsque chacun est chez soi ? ..	14
ARTICLE 5	JurisprudenceS	15
➡	Un manque de réserve et de loyauté justifie une exclusion de deux ans	15
➡	Réintégration automatique de l'agent suite à l'annulation d'un licenciement	16
➡	Exclusion temporaire de fonction - Absence du bénéfice du chômage, refus de délivrance de " l'attestation employeur " et refus de versement de l'indemnité compensatrice des jours de congés non pris	17

ARTICLE 1 Relance : pour une stratégie globale gagnant-gagnant

Publié le 25/05/2020 • Par La Gazette • dans : Actualité finance



Philippe Laurent, le secrétaire général de l'Association des Maires de France propose dans une tribune une stratégie de relance au gouvernement. Il demande que l'Etat "compense aux collectivités locales les pertes subies, par une sorte de « nationalisation », avec en contrepartie l'engagement des élus locaux à accélérer leurs programmes d'investissements à décision rapide". Un échange donnant-donnant.

20 milliards d'euros. C'est le montant de la perte cumulée subie par les collectivités locales pendant les trois années 2015-2016-2017 de baisse des dotations décidée par le gouvernement d'alors. Il s'en était suivi une hausse de la pression fiscale et des tarifs, et surtout une baisse sans précédent des investissements publics locaux, au détriment de la croissance.

Dégradation de 20 Mds € de la capacité d'autofinancement des collectivités sur 2020-2021-2022

Étonnamment, c'est à un montant comparable – mais réparti différemment – que va conduire l'estimation de la dégradation cumulée de la capacité d'autofinancement, cumulée sur les trois années 2020-2021-2022, provoquée par l'épidémie du covid-19. Des pertes de recettes fiscales de l'ordre de 11 milliards, de recettes tarifaires d'environ 3 milliards et des dépenses supplémentaires (nettes de quelques économies) de l'ordre de 6 milliards, les plus concernés étant les départements, puis les régions.

Les mêmes causes produiront les mêmes effets. Sans doute amplifiés sur la réduction des investissements, car la fiscalité locale, en voie de disparition, a vu se réduire fortement son élasticité, et on voit mal les communes augmenter les tarifs alors que de nombreuses familles ont perdu du pouvoir d'achat dans la crise.

A moins que, enfin, élus locaux, gouvernement et administration centrale renouent avec la confiance mutuelle, et donc avec l'intelligence, pour une solution gagnant-gagnant. Voici comment.

L'enjeu de l'investissement public local

La réussite de la relance économique en France passe, pour partie, par l'agilité et la rapidité avec lesquelles les collectivités locales peuvent « booster » leurs investissements. Ceux-ci représentent 70% de l'investissement public et 40% de l'activité du BTP. Il faut donc à tout prix assouplir les règles de passation des marchés, et surtout préserver cette capacité d'investissement, donc d'autofinancement.

Pour cela, il faut compenser aux collectivités locales les pertes subies, par une sorte de « nationalisation », avec en contrepartie l'engagement des élus locaux à accélérer leurs programmes d'investissements à décision rapide, comme l'aménagement de l'espace public, la rénovation énergétique des bâtiments ou celle de l'éclairage public.

Cette compensation par « nationalisation » des pertes représente environ 20 milliards sur trois ans : c'est peu à l'échelle de l'Etat (qui y retrouvera en outre des recettes), ce doit être finançable par le programme de relance européen, qui doit aussi concerner les acteurs publics locaux et pas seulement l'Etat ou les entreprises, c'est gérable au niveau local, qui dispose des compétences en maîtrise d'ouvrage nécessaires, c'est vertueux à l'échelle du pays car ce sont des dépenses locales et non délocalisables, c'est positif pour les entreprises en leur permettant de garder leurs salariés et donc de préserver leur savoir-faire, c'est enfin souhaitable sur un plan politique pour rétablir des liens de partenariat entre le national et le local, alors que les nouveaux exécutifs communaux et intercommunaux seront installés au début de l'été.

En somme, c'est tout le pays qui y gagnera.

ARTICLE 1 BIS Le RSA à la veille d'une catastrophe annoncée

Publié le 15/05/2020 • Par La Gazette • dans : [A la Une finances, France](#)



Les allocations individuelles de solidarité pèsent de plus en plus lourd sur les finances des départements. Le RSA cristallise leurs inquiétudes depuis longtemps, accrues par la réforme de l'assurance-chômage de 2019. Avec l'épidémie et ses conséquences économiques et sociales inédites, elles ne sont pas loin de tourner au cauchemar.

Depuis plusieurs années, les départements ne cessent d'alerter sur les difficultés structurelles concernant le financement des trois allocations individuelles de solidarité (AIS) : revenu de solidarité active (RSA), allocation personnalisée d'autonomie (APA) et prestations de compensation du handicap (PCH). Et constatent une hausse incontrôlée et non maîtrisée des dépenses.

Dans une [fiche info](#) publiée à la veille du confinement, l'Assemblée des départements de France (ADF) fait un état des lieux à fin 2018, à partir des [données](#) de la Drees sur l'aide sociale – cette dernière vient de les [détailler](#) par département.

38 milliards d'euros de dépenses sociales

Les départements assument 38 milliards d'euros de dépenses sociales, dont 19,5 milliards d'AIS : sur 1000 euros dépensés par un département, 600 en moyenne le sont pour des actions de solidarité, d'action sociale et de santé, dont 300 pour les AIS. Les dépenses des trois AIS ont représenté 19,5 milliards d'euros : le RSA en a mobilisé 11,1, l'APA 6 et la PCH 2,4 milliards.

Ces dépenses ont été compensées par l'Etat pour environ 10 milliards d'euros. Cela représente un reste à charge annuel de plus de 9 milliards d'euros pour les départements, soit environ 15% de leur budget de fonctionnement.

Les AIS concernent plus de 3 millions de bénéficiaires :

- 1,84 million d'allocataires du RSA ;
- 1,309 million d'allocataires de l'APA (+0,7%) ;
- 314 800 bénéficiaires de la PCH.

De la flambée au tsunami ?

« En plus de ne disposer que de très peu de moyens pour contenir la dépense, les départements n'auront bientôt plus de leviers en matière de recettes, commente l'ADF. En effet, à partir de 2021, le bloc communal percevra en lieu et place des départements la taxe foncière sur les propriétés bâties dans le cadre de la réforme relative à la suppression de la taxe d'habitation ».

Elle souligne aussi à quel point le RSA, en hausse constante, « **pèse très fortement** » sur les finances départementales. Avec la réforme de l'assurance chômage et les conséquences de l'épidémie », la formule « très fortement » risque vite de devenir une litote... **Dès la fin de l'année dernière, de nombreux départements ont, en effet, manifesté leurs craintes d'une flambée du RSA liée à la réforme de l'assurance chômage.**

Le deuxième volet de cette réforme, à l'origine applicable au 1^{er} avril, a été reporté, mais l'épidémie de coronavirus et l'inévitable crise économique qu'elle va provoquer sont venues bousculer les prévisions les plus pessimistes : chômage partiel susceptible de devenir total d'ici quelques mois, projets de licenciements en cascade, emplois saisonniers annulés, les observateurs parlent de tsunami.

Les départements vivent dans une atmosphère de veillée d'armes. Sans armes...

Les départements en soutien à l'activité locale

Car [ils n'ont pas de levier sur l'économie locale](#). Devant l'urgence, et pour, sinon prévenir, du moins un peu amortir la catastrophe sociale annoncée, plusieurs départements s'en sont malgré tout saisi. Ainsi, en coordination avec les régions, les autres niveaux de collectivités et les Chambres de commerce et d'industrie, les Alpes-Maritimes, le Gers, l'Ille-et-Vilaine, l'Isère, la Meurthe-et Moselle, le Bas-Rhin, etc. ont pu débloquer des aides exceptionnelles en soutien au secteur économique local.

La Dordogne ou la Vienne ont aussi annoncé des plans de relance. Elles aussi hors de leur compétences... même si l'ADF a sollicité en ce sens le rétablissement de la clause de compétence générale et la faculté pour les conseils départementaux d'accorder des aides économiques directes aux PMI-PME et aux artisans du territoire pendant la crise. En cette période «*soutenir les entreprises de notre territoire est un enjeu de survie* », estime Christian Gillet, président du Maine-et-Loire. Et de lutte contre la pauvreté dans laquelle les départements se sont engagés. **L'après-Covid-19 ne fera pas l'économie du social.**

FOCUS

Près de 80 000 employés dans le social par les départements

Fin 2018, les conseils départementaux de France, hors Mayotte, employaient 119 400 personnes pour leur action sociale ou médico-sociale, dont :

- 37 100 assistants familiaux employés directement : accueil à domicile de mineurs ou jeunes majeurs de moins de 21 ans au titre de la protection de l'enfance ou d'une prise en charge médico-sociale ou thérapeutique ;
- 36 600 agents administratifs et techniques dont la moitié relevaient de la catégorie C;
- plus de 31 000 agents sociaux et éducatifs (conseillers et assistants socio-éducatifs) : assistants de service social, éducateurs spécialisés et conseillers en économie sociale familiale)

Hors assistants familiaux, l'effectif total exprimé en équivalent temps plein (ETP) s'élevait à 77 100 ETP.

ARTICLE 2 Prévention des risques : une mise à jour du document unique indispensable

Publié le 20/05/2020 • Par La Gazette • dans : [Toute l'actu RH](#)



Alors que dans le contexte du Covid-19, toutes les collectivités doivent mettre à jour leur document unique d'évaluation des risques professionnels, des conseillers en prévention rappellent la méthode, prodiguent des conseils et le centre de gestion de la Gironde assure être disponible pour accompagner les collectivités dans cette démarche

La pandémie est l'occasion de tout remettre à plat en matière de prévention. Face à ce nouveau risque, toute collectivité doit en effet réévaluer les situations de travail et les environnements, en tenant compte des risques techniques et psychosociaux, et ainsi mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). L'article R.4121-2 du Code du travail l'impose au moins une fois par an ou dès qu'un risque nouveau apparaît, qu'un engin est acheté, qu'un poste de travail évolue, ou qu'un nouvel agent est recruté.

Une méthodologie habituelle

Pour intégrer le risque pandémique, en revanche, le centre de gestion de gironde (CDG33) qui a réalisé une fiche technique sur le sujet, ne délivre pas de préconisation particulière d'un point de vue de la méthodologie. « Elle reste identique avec, dans l'ordre, le constat, l'analyse, l'évaluation des risques, la proposition de solution, la validation puis la mise en oeuvre sans oublier la communication de toutes ces informations auprès de l'ensemble des agents », énumère Pierre Touron, conseiller en prévention des risques et chargé d'inspection au CDG33.

Mais avant même cette information, « il est important, dans le cadre de cette démarche, d'associer les agents notamment via les représentants du personnel et le CHSCT », ajoute Aurore Izambart, conseillère en prévention.

Parmi les conseils également prodigués, attention à prendre en compte les risques habituels et à ne pas déplacer ou créer de nouveaux risques. « Les collectivités peuvent être amenées à utiliser de nouveaux produits d'entretien plus efficaces sur le virus. Il faut alors réévaluer le risque chimique auquel sont exposés les agents », cite, à titre d'exemple, Aurore Izambart.

De la même façon, le télétravail peut engendrer des problèmes musculo-squelettiques en raison d'une mauvaise assise, d'un bureau et d'une chaise inadaptés. « Il s'agit de prévenir le risque lié à toute nouvelle organisation, et que l'organisation mise en place soit provisoire ou plus durable, le risque doit être mesuré », assure Nadine Cabanel, directrice du service santé et prévention du CDG33.

Une méthode pour ne pas s'éparpiller

« Ce document est extrêmement important puisqu'il centralise les risques et a pour mérite de faire émerger un plan d'action », rappelle Pierre Touron. « L'avantage avec la mise à jour, c'est aussi de pouvoir évaluer les préconisations qui ont pu être mises en place jusqu'à présent et de voir si elles sont efficaces ou s'il y a des choses à améliorer », poursuit Laurie Mage, ergonome et animatrice prévention.

Enfin, « alors qu'il peut être très compliqué, dans le contexte du Covid-19 de suivre les préconisations réglementaires, l'évaluation des risques doit justement être la méthode qui permet de ne pas s'éparpiller, et ainsi de mettre en place les mesures qui répondent à sa propre situation », complète Aurore Izambart.

~~Pour les collectivités à qui il manquerait justement l'expertise réglementaire ou simplement du temps,~~ Nadine Cabanel insiste : « Les centres de gestion dotés d'une cellule juridique et de spécialistes sont là pour les accompagner. C'est notre rôle.

Or nous n'avons pas encore été très sollicités et, à ce stade, je ne saurais pas dire pourquoi. »

Le centre de gestion de la Gironde dispose en l'occurrence d'un service de santé et prévention au travail conséquent avec une vingtaine de personnes, dont 5 spécifiquement affectées aux fonctions de prévention et inspection.

Article 2 Bis Temps non complet : les heures complémentaires enfin majorées

Publié le 20/05/2020 • Par La Gazette • dans : [Toute l'actu RH](#)



Le décret permettant aux collectivités locales qui le souhaitent de majorer de 10 à 25 % le paiement des heures effectuées au-delà de leur durée de service les territoriaux employés à temps non complets est paru au JO.

Les modalités de calcul et de majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet ont été précisées par un [décret du 15 mai](#).

Les heures complémentaires correspondent aux heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet qui ne dépassent pas la durée de travail effectif prévue à l'[article 1er du décret du 25 août 2000](#) (trente-cinq heures par semaine).

Le décret prévoit que la rémunération d'une heure complémentaire est déterminée en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps complet.

Le texte précise également que le recours aux heures complémentaires donnant lieu à indemnisation mensuelle est subordonné à la mise en œuvre par l'employeur de moyens de contrôle automatisé permettant de comptabiliser de façon exacte les heures complémentaires accomplies.

Timide avancée

Le projet de texte, présenté lors de la séance du 22 janvier du CSFPT, avait suscité d'importantes réticences du côté des représentants syndicaux qui soulignaient certes « une avancée » mais qui aurait dû être rendue obligatoire pour les employeurs territoriaux. Un préalable d'après eux, afin de ne pas créer d'inégalités entre les collectivités.

S'agissant des personnels exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement, un décompte déclaratif contrôlable peut remplacer le dispositif de contrôle automatisé. Un décompte déclaratif peut également être utilisé pour les sites dont l'effectif des agents susceptibles d'effectuer des heures complémentaires est inférieur à 10.

Une disposition qui avait déjà fait grincer des dents lors de la séance du Conseil Sup'. Les syndicats avançant que le paiement des heures ne devait pas être conditionné à la mise en œuvre de moyens de contrôle automatisé. Une mise en place logistique compliquée d'après les représentants du personnel pour les très petites collectivités.

De 10 à 25 % de majoration

Concernant la majoration de ces heures, le décret précise c'est l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public qui recourt aux heures complémentaires qui peut en décider, mais selon certaines modalités. Le taux de majoration des heures complémentaires est

- de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet ;
- de 25 % pour les heures suivantes.

Enfin, les heures effectuées au-delà de la durée de travail effectif prévue à l'[article 1er du décret du 25 août 2000](#) sont rémunérées, le cas échéant, dans les conditions fixées par l'[article 2 du décret du 6 septembre 1991](#).

Par ailleurs, la réforme de la fonction publique prévoit que les agents puissent cumuler plusieurs emplois dans une limite de 115 %.

RÉFÉRENCES [Décret n° 2020-592 du 15 mai 2020, JO du 20 mai.](#)

ARTICLE 3 Joies et malheurs en télétravail

20 mai 2020 par le site Mediapart



Le télétravail serait promis à un avenir radieux, après deux mois où un tiers des actifs ont testé le bureau à la maison, sans trop de dommages pour les entreprises. La réalité pourrait être moins idyllique, surtout en l'absence de cadre collectif.

Ah, le bureau qu'éclaire le soleil du matin, et cette tasse de café/thé/Ricoré qui fume près de l'ordinateur, dans une pièce à soi, nimbée de la délicieuse sensation du travail bien fait.

Le télétravail pourrait s'apparenter à une semaine sans lundi, à une charmante manière de creuser en douceur un passage entre la vie personnelle à la vie professionnelle... tout en passant à travers les gouttes d'une épidémie mondiale.

Pour nombre de salariés, contraints au travail à distance depuis deux mois, il a plutôt ressemblé à une tour d'ordinateur et des dossiers ramenés à la hâte le 16 mars dans un grand sac de courses, à un portable jeté sur un coin de la table de la cuisine, à un dos cassé après des heures sur une méchante chaise. Sans même parler de ces visioconférences que le petit dernier a squattées, ou de la lessive étendue à la diable, pendant la réunion, alors que la webcam est débranchée.

Travail à la maison, pendant le confinement, à Montreuil en Seine-Saint-Denis. © Remi Decoster / Hans
Selon une étude publiée en 2019 par la Dares, 3 % des salariés pratiquaient le télétravail au moins une fois par semaine, avant l'arrivée du Covid-19.

D'autres études estiment qu'un quart des travailleurs, salariés ou non, y goûtaient régulièrement, sans forcément le formaliser.

De plus en plus plébiscité, il permet notamment dans les grosses agglomérations de réduire son temps de transport (et le stress qu'il peut engendrer), et de concilier le travail et des impératifs familiaux. Mais sa pratique, qui s'appuie sur le volontariat, est restée minoritaire en France, en raison de la frilosité d'un certain nombre d'entreprises ou d'administrations publiques.

Le Covid-19 est, là encore, venu tout bouleverser. Toujours selon la Dares, un salarié sur quatre s'est replié, dans l'urgence, sur son domicile ces dernières semaines. Nombre d'entre eux n'en sortiront pas avant l'été, voire jusqu'en septembre.

Certains clivages ont persisté : les ouvriers, ces « *premiers de corvée* » à la fois « *au front* » dans les commerces, l'agroalimentaire, le médico-social, n'ont évidemment pas pu délocaliser leur activité à la maison et sont allés vaillamment au turbin, quand d'autres restaient au chaud. Ils sont aussi les premiers concernés par le chômage partiel ou la fin de leurs contrats courts ou d'intérim.

Le télétravail, habituellement adopté surtout par les cadres et les professions intellectuelles, s'est cependant diffusé à cette occasion à bien d'autres catégories professionnelles, comme les professions intermédiaires ou les employés (*lire cette enquête de la fondation Jean-Jaurès*). Des centaines de milliers de salariés du tertiaire, dans les banques, les assurances où même de centres d'appels ont basculé à domicile, sans parler de pans entiers de la fonction publique, comme les agents territoriaux ou les enseignants.

« Cette période est le début d'une révolution, relève Élisabeth Pélegrin-Genel, architecte, urbaniste et psychologue du travail. Tout le monde s'est approprié en quelques semaines les outils du travail à distance, après quelques jours de visioconférences où rien ne marchait... Ce sentiment d'être un peu tous dans la même galère, c'est rare. Et puis on va s'accorder ce plaisir de ne pas être pressé le matin, de travailler pieds nus... » Élisabeth Pélegrin-Genel l'assure : « Bien avant le Covid, cette question taraudait déjà nombre de salariés : pourquoi je vais tous les jours au boulot ? »

« Pour les entreprises les plus rodées, cela s'est fait sans trop d'accrocs, même si nombre de télétravailleurs sont passés brutalement d'un jour à la maison par semaine à un temps-plein à domicile, rapporte Catherine Pinchaut, secrétaire nationale en charge de cette question à la CFDT. Pour tous les autres, le télétravail s'est installé de manière très empirique, avec une contrainte très forte pour les couples avec enfants, qui ont dû jongler. À cet égard, la situation est tout à fait exceptionnelle. »

La CFDT s'est associée à la consultation développée par le cabinet Res Publica sur la plateforme Mon travail j'en parle pour comprendre quel bilan tirer de ce test grandeur nature. « *Dans les entreprises, on a compris que nombre de postes, malgré des enjeux de sécurité informatiques, étaient tout à fait "télétravaillables", que l'on pouvait faire confiance et miser sur l'autonomie*, poursuit Catherine Pinchaut. *Et globalement, les salariés y ont pris goût. Mais cette perspective doit être encadrée, le dialogue social est un outil fabuleux pour ça.* »

L'Ugict-CGT, qui a mené elle aussi une large consultation sur la question, notamment chez les encadrants, est plus méfiante. « Beaucoup de salariés ont accepté en serrant les dents de travailler chez eux, avec globalement très peu d'aménagements quant à leur charge de travail.

Après deux mois à ce régime, les risques psychosociaux vont exploser, rapporte Sophie Binet, co-secrétaire de cette organisation rassemblant des adhérents CGT cadres, agents de maîtrise et techniciens. Or nous savons que la crise sanitaire va s'installer dans la durée. **Le patronat parle déjà de "nouvelle normalité".** »

Le tout à distance peut aussi tourner au cauchemar, sans encadrement

Jacques Leïchlé, ingénieur à l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), insiste également sur la nécessité d'un bilan dans les entreprises, sur ce confinement : *« Au moins pour permettre aux salariés de parler de ce qu'ils ont vécu, qui n'a rien d'anodin. On ne va pas revenir au travail comme on en est parti. D'autant plus que tout le monde ne rentrera pas en même temps, ce que nous n'avions pas imaginé tout au début du confinement. »*

Sa collègue, Marie-Anne Gautier, médecin du travail, pressent également beaucoup d'ambivalence. « Nous sommes vraiment à une période charnière avec beaucoup d'ambivalence. Les salariés nous téléphonent, car ils s'inquiètent de devoir reprendre le travail en présentiel. Au contraire, certains voudraient revenir et ne le peuvent pas encore pour des raisons de santé. »

Olivier Lefebvre chez PSA, se situe tout à fait dans ce registre, délicat à manier syndicalement. Accepter de pousser le curseur sur le télétravail, qui correspond à une demande de nombre de salariés, tout en restant conscient des écueils, si saute la question du volontariat. *« La direction veut aller vers une nouvelle norme, jusqu'à trois jours et demi, quatre jours en télétravail. Le lieu de travail se réduirait à un lieu de réunion d'équipe. Mais comment on accueille un nouvel arrivant ? Comment on communique, si tout passe par le virtuel ? Comment on repère, à distance, un salarié qui ne va pas bien ? »*

Les limites du télétravail, malgré son faible déploiement jusqu'ici, sont bien documentées, d'autant plus quand le télétravail s'effectue dans des logements petits et non adaptés. La question n'a rien d'anecdotique, surtout si le télétravail sort du périmètre restreint des cadres pour infuser massivement chez les employés.

L'équipement adéquat (une chaise ergonomique, un ordinateur, voire le bureau) est normalement à la charge de l'employeur, qui doit aussi participer aux frais fixes du salarié à domicile, comme l'électricité ou l'abonnement internet. Même si le ministère du travail entretient le flou. Preuve en est dans le guide récemment édité sur le sujet dans la perspective d'une montée en puissance de ce mode d'organisation dans les prochains mois : **« Dans ce guide, qui est censé rappeler le droit, le ministère écrit que les indemnités sont soumises au bon vouloir de l'employeur, ce qui est totalement faux, s'alarme Sophie Binet. La jurisprudence est claire et constante à ce sujet, un salarié n'a pas à payer pour travailler. »**

Le tout à distance peut aussi tourner au cauchemar, sans encadrement. Ordinateur, téléphone, courriels, boucles de discussion instantanées, visioconférences... L'éloignement du bureau peut paradoxalement transformer le travailleur en un être casque vissé aux oreilles et sursollicité. Le droit à la déconnexion, la trêve de mails après une certaine heure, le respect des horaires de travail sont possibles, mais le fil qui mêle la vie privée et la vie professionnelle peut à la maison se révéler encore plus difficile à rompre.

C'était toute la logique d'un télétravail soumis à un accord collectif, ou à défaut de celui-ci d'une charte, afin de borner le cadre de travail... même loin de l'entreprise. Et de l'avenant au contrat de travail que devait signer encore récemment le futur télétravailleur.

En 2017, les ordonnances Macron ont fait sauter ce verrou, l'employeur pouvant négocier « de gré à gré » avec son salarié les conditions de son travail à distance, sans formaliser davantage les choses, au risque d'abus.

Autre ambivalence, celle du genre. « Dans ce laboratoire in vivo du partage des rôles de sexe pendant deux mois, le travail du care, invisible, voire quasi opéré par magie ("ma femme est au foyer, elle ne fait rien"), mais aussi le travail éducatif, ont pris corps pour nombre d'hommes », se félicite le Haut Conseil à l'égalité dans une note rendue le 11 mai.

Avant de doucher nos espoirs : au sein des couples où les deux travaillent, les femmes ont dû batailler dur pour imposer le partage des tâches, n'y arrivant pas toujours et assurant, vaille que vaille, le gros des travaux ménagers, des repas, ou encore l'école à la maison. Ce sont souvent elles, aussi, qui ont mis leur travail en pause pour assurer la garde d'enfant.

« Pour nous, le télétravail doit être un levier d'égalité professionnelle, assure Catherine Pinchaut, à la CFDT. Mais ça dépend de quel côté on regarde... Le télétravail peut à la fois favoriser la double journée pour les femmes, et restreindre l'accès à des postes à responsabilité, ou aider à améliorer l'équilibre avec les hommes en leur dégageant du temps pour faire leur part. »

« C'est un vrai point de vigilance, confirme son homologue à la CGT, Sophie Binet. Le télétravail permet de trouver de la souplesse dans son emploi du temps et c'est aussi pour cette raison que c'est la demande numéro un chez les parents et les mères. Mais comment éviter que cela ne reproduise et n'amplifie les inégalités ? »

Enfin, la dimension collective du travail peut-elle survivre à un tel régime ? L'accroissement du travail à distance pourrait aussi contribuer à un effritement des collectifs de travail, déjà bien mal en point dans un certain nombre d'entreprises, du fait de la dépossession du sens du travail, sa standardisation y compris dans le champ intellectuel ainsi que la multiplication des chaînes de sous-traitance et de prestation de service. Pour un même produit ou service, une soupe de logos, de statuts... et désormais d'espaces de travail, l'horizon n'est pas toujours très tentant.

« C'est aussi parce que nous avons encore une représentation assez pauvre du travail, réduit à quelqu'un devant son écran, regrette Élisabeth Pélegrin-Genel. C'est particulièrement vrai dans la conception des open spaces et des flex offices, où l'on imagine des petites boîtes et des fonctions pour chaque chose, où dans ces salles de réunion où rien n'a changé depuis des années. Or il faut avoir conscience que le travail collaboratif ne se réduit pas à trois cancons devant la machine à café... »

Rentrer chez soi signe aussi la tentation du refuge, ou de l'évitement, face à des espaces de travail trop bruyants, inhospitaliers, voire brutaux. « Les salariés sont demandeurs donc nous ne sommes pas dogmatiques, on doit accompagner cette mutation, insiste Sophie Binet. Mais certains tendent vers le télétravail à cause de la dégradation manifeste de leurs conditions de travail sur site, ou pour échapper au contact d'un management délétère. Un cadre, interrompu toutes les trois minutes en open space, peut aussi aspirer au calme pour enfin boucler ses dossiers... Les managers ne sont pas les derniers à souffrir au travail. »

L'expansion de ces *open et flex offices*, combinée au travail à distance, questionne toute la culture d'entreprise, analyse Clément Marinos, chercheur en économie et géographie à l'université de Bretagne Sud. Surtout pour les entreprises passées, accrochez vous bien, au *full remote*, c'est à dire au 100 % travail à distance. « *Ces sociétés vont passer par des sortes de retraite, une à trois fois par an, sorte de temps fort dans des lieux parfois exotiques. On compense la distance par une hyper proximité ponctuelle où se mélangent loisirs, temps de travail, brainstormings. Du coup, les frontières s'estompent de tous bords, avec des opportunités et des risques. Mais ce sont de nouvelles institutions sociales, qu'il faut examiner.* »

Des coworkers aux « nomades numériques »

Autre tendance lourde, qui pourrait accompagner la recherche de verdure des citoyens confinés pendant deux mois dans les métropoles, le lieu hybride entre l'entreprise et la maison. Il existe quelques milliers d'espaces de coworking en France, et il s'en crée des nouveaux chaque semaine, y compris loin des villes, dans des territoires parfois insoupçonnés. Ces lieux accueillent de petits entrepreneurs, des indépendants et des salariés en travail à distance.

Prix de l'immobilier, souci environnemental plus marqué qu'auparavant, choix de vie familiaux... Autant de facteurs qui font basculer les travailleurs vers une sorte de « migration résidentielle », sans forcément vouloir travailler depuis chez soi, et avec le souhait de conserver un collectif de travail informel, hors de toute hiérarchie.

« L'entreprise peut représenter une forme de sécurité, que le télétravail supprime parfois, concède le chercheur. Mais dans un espace de coworking, des sociabilités nouvelles se créent, très variables. Dans certains lieux, surtout dans les grandes villes, on peut voir des coworkers passer leur journée un casque sur les oreilles, sans aucune interaction. Ailleurs, des dynamiques plus communautaires se créent, dans des espaces souvent plus fragiles aussi économiquement. Mais on choisit son degré d'interaction. »

« Aujourd'hui, et demain encore plus, on sera capable de concilier ces différentes ambitions personnelles, confirme Clément Marinos. Pour les territoires, ce sont des opportunités productives passionnantes. Les entreprises, après des années de "management du présentisme", ont fini par y voir un intérêt, ne serait-ce qu'en terme de bassin de recrutement, considérablement élargi. Cela veut dire aussi une concurrence, pour les salariés, accrue. On peut désormais recruter un salarié aux quatre coins du globe. » La délocalisation de l'industrie en somme, appliquée aux services.

Clément Marinos étudie plus particulièrement ceux qu'il appelle des « *nomades numériques* », cette espèce d'avant-garde du télétravailleur muni de sa 4G, qui s'affranchirait complètement des distances et des lieux, travaillant cinq mois à Bali, sept dans le Cotentin... « *C'est un mouvement qui prend une ampleur assez folle, avec des pays comme l'Estonie qui commence à distribuer des visas numériques. Cela aura des conséquences dont on peine encore à mesurer les effets sur le droit du travail et les règles fiscales nationales.* »

Sans même arriver à de telles extrémités, ce sont bien les cadres de ces pratiques nouvelles qu'il faut renforcer, voire inventer. La dernière négociation interprofessionnelle en France sur le télétravail date de 2005. Une nouvelle discussion s'est engagée en 2016, ayant abouti notamment à la reconnaissance des accidents survenus en télétravail comme relevant des accidents du travail. La discussion reste assez peu féconde, d'où des pratiques parfois très encadrées, souvent chez les gros acteurs disposant encore de

~~gros bastions syndicaux comme chez PSA, ou une mise en route « à la hussarde » ailleurs, a fortiori pendant cette crise sanitaire.~~

« Cette (re)découverte du télétravail » a révélé « un impensé, sur le plan technique, social et légal », analyse Marieke Louis, maîtresse de conférences en sciences politiques à Sciences-Po Grenoble, dans une tribune vivifiante publiée dans *Libération*, le 30 mars. La chercheuse, « grande fan à titre personnel du télétravail », s'inquiète dès le début du confinement d'une forme de « brutalité » et « d'anarchisme » dans sa mise en œuvre à grande échelle.

« Le télétravail semble s'être imposé en quelques jours comme une pratique individuelle, voire d'entreprise, alors même qu'il relève, comme le reste, d'une organisation collective, nationale, voire internationale, dès lors que l'organisation qui nous emploie a des activités dans plusieurs pays », écrit-elle. Pour comprendre, elle s'est donc replongée dans les archives des grands législateurs multilatéraux.

Au niveau européen, on trouve bien un « accord-cadre » entre partenaires sociaux, qui n'oblige guère les États. « C'est une convention prometteuse, mais qui politiquement ne suscite aucune mobilisation », note-t-elle. Sur le plan international, c'est pire. La dernière convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) date de 1996, convention que la France, membre pourtant de poids en son sein, n'a pas ratifiée, comme bien d'autres pays au demeurant.

Elle porte d'ailleurs les stigmates de l'époque. « Ce sont les Américains qui, les premiers, portent la discussion sur le télétravail, mais en forçant le trait, faisant l'éloge de ces nouvelles opportunités pour les managers de gérer sa boîte de la Côte est à la Côte ouest, grâce aux nouvelles technologies, relève Marieke Louis. C'était presque un discours de classe et cela a brusqué tout le monde. »

Au sein de l'OIT, organisation traditionnellement axée sur la réduction de la pauvreté, l'angle de la discussion s'est très vite resserré, moins sur le télétravail que sur le travail à la maison dans les pays en développement, comme les travaux de couture, de cuisine, ou de petit artisanat. « On va alors privilégier l'angle de la protection mais aussi une forme de condamnation d'un travail informel qui permet à l'employeur de se défaire de la responsabilité », ajoute Marieke Louis. Le patronat boycotte le texte, la convention finit quasi oubliée de tous.

Et alors qu'à la faveur de cette crise sanitaire mondiale, dans laquelle des millions de travailleurs dans le monde se sont retrouvés coincés chez eux, et que les enjeux environnementaux pourraient eux aussi remettre cette question sur la table, « on fait face à un déficit de la pensée, comme si ce n'était pas un sujet sérieux », regrette la chercheuse. « Or la question est centrale : pour ceux qui pensent que le salariat n'a pas été une voie d'émancipation, le télétravail est une manière de créer, de retrouver de l'indépendance. Pour ceux qui sont persuadés du contraire, il va nuire aux combats collectifs. »

C'est un autre angle mort du télétravail. Quel rapport de force s'exerce lorsque chacun est chez soi ?

Cette question n'a pas échappé aux structures syndicales, qui ont dû souvent, elles aussi, s'habituer « cahin-caha à militer par visio ou boucles WhatsApp », confirme Catherine Pinchaut. « Dans plein de boîtes, les délégués du personnel n'ont pas accès aux salariés en télétravail », renchérit Sophie Binet.

« On a des réglages à faire, assure de son côté Olivier Lefebvre. Aujourd'hui, on ne peut normalement pas tracter sur les boîtes professionnelles sans accord des salariés et de l'employeur. Si les collègues ne sont pas sur site, il y a un vrai enjeu sur la visibilité des organisations syndicales. » En substance, télétravail pour tous, mais pas dans n'importe quelles conditions.

ARTICLE 5 **Jurisprudences**

➔ **Un manque de réserve et de loyauté justifie une exclusion de deux ans**

Publié le 20/05/2020 • Par La Gazette • dans Jurisprudence RH

Faisant l'objet d'une exclusion temporaire de deux ans, la secrétaire de mairie d'une commune a contesté cette sanction.

Or, à plusieurs reprises, l'intéressée a fait preuve vis-à-vis de sa hiérarchie d'une attitude excessivement critique, en faisant explicitement état auprès d'autorités publiques, d'élus et d'administrés, de son désaccord avec l'organisation interne de la mairie et avec le comportement du maire. Elle a, notamment adressés des courriels à la trésorerie et à la sous-préfecture, divulguant des informations internes et confidentielles. Cette attitude particulièrement inappropriée a entraîné des dysfonctionnements importants. Ce faisant, l'agent a manqué à ses obligations de réserve et de discrétion professionnelle.

En outre, dès la transmission de son curriculum vitae et de sa lettre de motivation en vue de son recrutement puis après celui-ci, l'agent a dissimulé au maire une partie des éléments de son dossier administratif notamment en ce qui concerne son précédent emploi et ses périodes de congés maladie.

L'agent a également refusé d'exécuter des ordres pourtant réguliers du maire, manquant à son obligation de loyauté.

Ces faits constituent des fautes justifiant une sanction disciplinaire. En l'occurrence, la sanction contestée n'est pas irrégulière.

RÉFÉRENCES CAA de Marseille, 5 mars 2020, req. n°18MA04231.

➔ Réintégration automatique de l'agent suite à l'annulation d'un licenciement

Publié le 19/05/2020 • Par La Gazette • dans : [Toute l'actu RH](#)



Lorsque le licenciement d'un agent est annulé par le juge, l'administration a l'obligation de le réintégrer sans qu'il n'ait à en faire la demande.

Un agent de surveillance de la voie publique (ASVP) avait été licencié pour insuffisance professionnelle mais le juge administratif saisi de l'affaire a annulé cette mesure. En appel, l'intéressé a demandé à la Cour administrative de Versailles de contraindre la commune qui l'employait de tirer les conséquences de l'annulation de son licenciement.

La Cour a tout d'abord rappelé que l'annulation du licenciement irrégulier d'un agent impose à l'autorité compétente de procéder à la réintégration juridique de l'intéressé à la date de cette décision. Elle doit en outre prendre rétroactivement les mesures nécessaires pour reconstituer sa carrière et le placer dans une situation régulière et, à défaut d'une nouvelle décision d'éviction ou d'une décision de mise à la retraite, de prononcer sa réintégration effective dans un emploi correspondant à son grade. L'agent irrégulièrement évincé doit-il faire la demande de sa réintégration ?

Emploi identique ou équivalent

En l'espèce, la commune n'avait pas réintégré l'agent à la suite de l'annulation de son licenciement, ni procédé à la reconstitution de sa carrière et de ses droits sociaux et à pension. La commune justifiait cette décision par le fait que l'intéressé n'avait pas sollicité sa réintégration et qu'elle avait donc considéré qu'il avait renoncé manifestement à sa réintégration.

Mais sur ce point, la Cour administrative d'appel de Versailles estime qu'à la suite de l'annulation d'une décision d'éviction d'un agent public, l'administration est tenue de procéder à la réintégration de l'agent concerné sans que ce dernier en fasse la demande. Autrement dit, le fait que l'intéressé ne se soit pas manifesté ne permet pas de considérer qu'il aurait expressément renoncé à sa réintégration effective au sein de la commune.

Par ailleurs, à la commune qui déclarait être de toute façon dans l'impossibilité de réintégrer l'agent en raison de la suppression de tous ses emplois d'agent de surveillance de la voie publique, la Cour précise qu'elle n'était pas tenue de réintégrer l'agent au poste qu'il occupait lors de son éviction, mais seulement dans un emploi identique ou équivalent correspondant à son grade. Nul doute que dès lors la réintégration de l'agent était possible, un tel emploi existant nécessairement au sein des services de la commune.

Ainsi, la Cour demande à la commune de réintégrer l'agent dans son grade, de procéder à la reconstitution de sa carrière et de ses droits sociaux et à pension de retraite et de le réintégrer dans un emploi équivalent à celui qu'il occupait.

RÉFÉRENCES [CAA de Versailles, 28 avril 2020, req. n°19VE01295](#)

➔ Exclusion temporaire de fonction - Absence du bénéficiaire du chômage, refus de délivrance de " l'attestation employeur " et refus de versement de l'indemnité compensatrice des jours de congés non pris

Rédigé par ID CiTé le 25/05/2020

Aux termes de l'article R. 1234-9 du code du travail : " L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet sans délai ces mêmes attestations à Pôle emploi (...) ".

L'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dispose que : " Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes : / (...) Troisième groupe : / la rétrogradation ; l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans ; (...) / L'exclusion temporaire de fonctions, qui est privative de toute rémunération, peut être assortie d'un sursis total ou partiel (...) ". Si une sanction d'exclusion temporaire prononcée, sur le fondement de ces dispositions, à l'encontre d'un agent de la fonction publique territoriale entraîne pour celui-ci la cessation provisoire de ses fonctions et la privation, pour la même durée, de la rémunération qui leur est attachée, elle n'a pas pour effet de le priver de son emploi, l'agent conservant son emploi pendant la période d'exclusion et étant réintégré dans ses fonctions au terme de cette période.

En l'espèce, Mme E... a fait l'objet le 27 juillet 2017 d'une décision du maire lui infligeant la sanction d'exclusion temporaire des fonctions pour deux ans. En refusant de lui délivrer, par la décision contestée du 23 août 2017, l'attestation qu'elle demandait en vue de solliciter, sur le fondement de l'article L. 5422-1 du code du travail, le bénéfice d'un revenu de remplacement au motif qu'en dépit de son exclusion temporaire de deux ans de la fonction publique, elle n'était pas éligible à l'allocation chômage car non privée d'emploi au sens de l'article L. 5424-1 du même code, le maire n'a pas méconnu les dispositions précitées du code du travail.

Refus de versement de l'indemnité compensatrice des jours de congés non pris en 2017

Aucun texte ni aucun principe général du droit ne reconnaît aux fonctionnaires territoriaux le droit d'obtenir une indemnité compensatrice au titre de congés non pris en raison de l'édition d'une sanction d'exclusion temporaire. En l'absence d'un tel droit, le maire était tenu de rejeter la demande de Mme E... tendant au versement d'une indemnité compensatrice des jours de congés non pris en 2017

[CAA de MARSEILLE N° 18MA04233 - 2020-03-05](#)