

---

## Contenu

---

<b>ARTICLE 1 Aides publiques massives, lourd impact sur la planète, actionnaires choyés : le vrai bilan du CAC40.....</b>	<b>2</b>
Première info : des aides publiques massives sans réelle contrepartie .....	2
Deuxième info : un impact de plus en plus lourd sur la planète .....	3
Troisième info : des patrons au service d'eux-mêmes et des actionnaires .....	4
Quatrième info : l'emploi en France, principale variable d'ajustement .....	4
Un enjeu politique .....	5
<b>ARTICLE 1 BIS Durée maximale d'occupation d'un emploi dans la fonction publique .....</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 2 Les jeunes, premières victimes de la pauvreté en France.....</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 3 Crise : les collectivités appelés à accompagner les reconversions professionnelles .....</b>	<b>9</b>
Calendrier serré .....	9
Cibler les filières et les métiers .....	10
<b>ARTICLE 4 Stratégie de vaccination Covid-19 : l'exécutif veut impliquer les collectivités locales .....</b>	<b>12</b>
par La Gazette.....	12
La médecine de ville associée, les déserts médicaux pris en compte .....	12
L'œil d'un « Conseil citoyen » organisé par le Cese .....	13
<b>ARTICLE 5 Informations :.....</b>	<b>14</b>
Quelles sont les conditions d'accès des agents à l'allocation d'aide au retour à l'emploi ? .....	14
Exclusion temporaire de fonctions d'un agent en congé maladie.....	15

## ARTICLE 1 Aides publiques massives, lourd impact sur la planète, actionnaires choyés : le vrai bilan du CAC40

PAR Bastamag le 4 DÉCEMBRE 2020



Le millésime 2020 du véritable bilan annuel du CAC40, publié par notre Observatoire des multinationales, est désormais en ligne. On vous résume les quatre informations essentielles à retenir. Avec une question : les grandes entreprises françaises n'auraient-elles pas au final profité de la crise sanitaire pour devenir encore moins responsables vis-à-vis du reste de la société ?

La troisième édition de CAC40 : le véritable bilan annuel, publié par l'Observatoire des multinationales, partenaire de *Basta !* propose une radiographie complète des grandes entreprises françaises sous l'angle économique, mais aussi social, écologique et démocratique. Quelles sont les informations nouvelles et importantes qui ressortent de cet ensemble de chiffres et d'analyses ? Il y en a essentiellement quatre.

### PREMIERE INFO : DES AIDES PUBLIQUES MASSIVES SANS REELLE CONTREPARTIE

**Toutes les entreprises du CAC40 ont bénéficié d'aides publiques à l'occasion de la crise sanitaire, sans avoir fondamentalement changé leurs pratiques en matière de versement de dividendes, d'emploi, de gaz à effet de serre ou de fiscalité.**

Certains groupes comme Total ou Sanofi ont prétendu ne pas avoir bénéficié d'aides de l'État parce qu'ils n'avaient pas recours au chômage partiel ou aux reports de charge. En réalité, les pouvoirs publics ont débloqué bien d'autres formes de soutien financier, direct et indirect, dont ces groupes ont bien profité. Bien qu'abreuvées d'aides publiques, les entreprises du CAC40 ont largement maintenu leurs dividendes. Seulement huit les ont supprimés, parce qu'elles y étaient obligés par le gouvernement ou la Banque centrale européenne. Huit groupes du CAC40 ont même augmenté leurs dividendes ce printemps, et d'autres comme L'Oréal ne les ont réduits que de manière très marginale.



Ces entreprises ont ensuite multiplié les annonces de suppressions d'emplois en France et dans le monde. Le gouvernement n'a pas posé de réelles conditions à l'octroi de ses aides, mis à part la suspension des dividendes pour les prêts garantis et pour les reports de charge. En matière de chômage partiel, qui équivaut pourtant à une « nationalisation des salaires » dont le CAC40 a énormément profité et profite encore aujourd'hui, il n'y a rien. Et il n'y a rien non plus de concret en matière d'emploi, de protection du climat ou de lutte contre l'évasion fiscale.

## DEUXIEME INFO : UN IMPACT DE PLUS EN PLUS LOURD SUR LA PLANETE

**Les émissions de gaz à effet de serre déclarées par le CAC40 équivalent à 5% des émissions mondiales et, malgré des beaux discours écolos à profusion, elles ne baissent pas vraiment.**

Globalement, les émissions du CAC40 ont baissé de 3,13% depuis 2017. Mais cette baisse doit tout à Engie, l'un des plus gros émetteurs de gaz à effet de serre de l'indice, qui s'est lancé dans une politique de désinvestissement de ses nombreux actifs liés au charbon. Si l'on enlève Engie, les émissions du CAC40 sont en réalité en hausse de 2,6% depuis 2017. Or Engie n'a souvent fait que revendre ses centrales et mines de charbon à des investisseurs moins sensibles à l'opinion publique. Vingt firmes de l'indice boursier parisien ont encore augmenté leurs émissions entre 2017 et 2019, dont le groupe pétrolier Total (+3,3% en deux ans), qui représente près de 30% des émissions du CAC40.



Le champion du grand écart entre les discours et la réalité est le groupe Danone. Il s'est donné cette année le statut d'« entreprise à mission », énumérant des objectifs plus vertueux les uns que les autres : « améliorer la santé », « préserver la planète », « construire le futur »... Dans le même temps, Danone émet davantage de gaz à effet de serre, y compris rapportés à ses effectifs et à son chiffre d'affaires, génère davantage de déchets, et consomme davantage d'eau, de plastique et d'huile de palme.

---

## TROISIEME INFO : DES PATRONS AU SERVICE D'EUX-MEMES ET DES ACTIONNAIRES

---

**Les patrons du CAC40 continuent à toucher des sommes stratosphériques, car leur rémunération est alignée sur les intérêts des marchés financiers, et de plus en plus déconnectée de la réalité des salaires au sein de leurs groupes.**

Les patrons du CAC40 ont touché en 2019 une rémunération moyenne de 5,5 millions d'euros, avec un pic à 25 millions pour celui de Dassault Systèmes. C'est parce que la part fixe, autrement dit le vrai salaire, ne représente plus que moins d'un quart de leur rémunération. La part variable et les rémunérations en actions – c'est-à-dire la part de la rémunération liée à des critères financiers et boursiers – en représente plus de 75%. En outre, les patrons du CAC40 détiennent également des actions de leurs propres entreprises, et touchent donc eux-mêmes des dividendes - plus de 500 000 euros en moyenne au titre de l'exercice 2019.



Le CAC40 publie pour la première fois cette année des « ratios d'équité » censés comparer la rémunération des dirigeants à celle des salariés moyens. Nous démontrons que de nombreuses entreprises ont calculé ce ratio de manière délibérément biaisée, pour cacher l'ampleur des inégalités en leur sein.

---

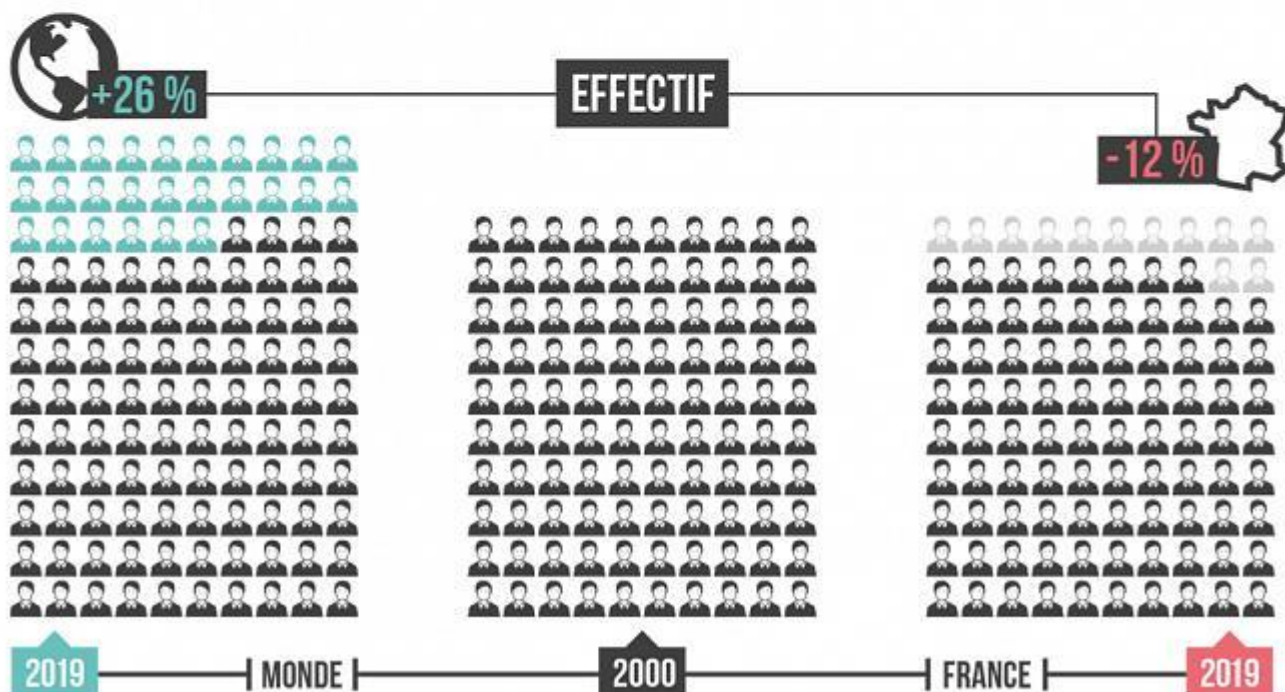
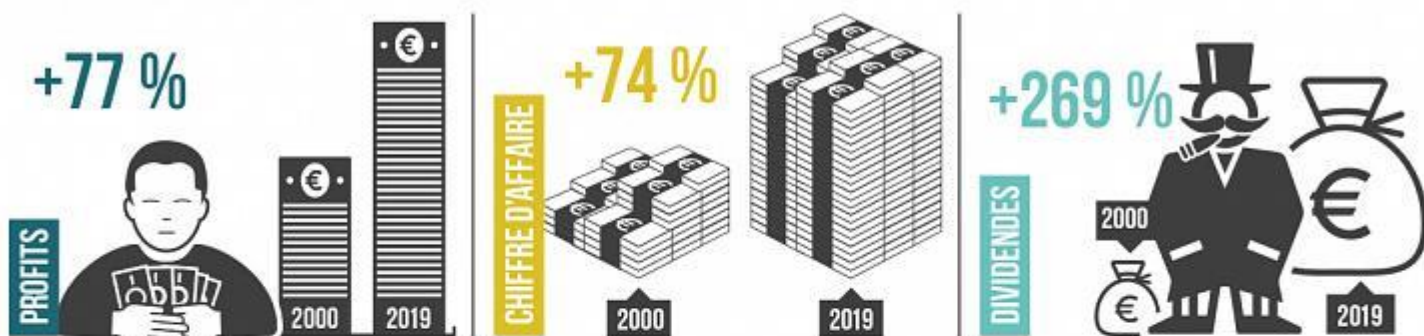
## QUATRIEME INFO : L'EMPLOI EN FRANCE, PRINCIPALE VARIABLE D'AJUSTEMENT

---

**Les effectifs du CAC40 en France continuent de s'étioler d'année en année. Ils ont baissé de 12% depuis l'an 2000, tandis que les dividendes étaient presque multipliés par 4.**

Les effectifs du CAC40 atteignent 4,8 millions de salariés dans le monde, un niveau stable par rapport à 2018. Mais cette apparence de stabilité cache des réalités disparates. On observe dans certaines entreprises de fortes augmentations d'effectifs, mais elles sont souvent dues à des fusions plutôt qu'à de vraies créations d'emploi (Essilor avec Luxottica, Unibail-Rodamco avec Westfield, Safran avec Zodiac, Thales avec Gemalto). À l'inverse, certaines firmes du CAC40 sont clairement engagées dans une politique délibérée de réductions de leurs effectifs, comme Carrefour (-15% sur 2 ans), la Société générale (-6%) ou encore Sanofi (-5,8%). Ces mêmes groupes ont déjà annoncé des suppressions d'emplois supplémentaires.

# CAC40 : VINGT ANS DE SOUMISSION AUX MARCHÉS FINANCIERS



UN ENJEU POLITIQUE

Au-delà de tous les chiffres, ce millésime 2020 de CAC40 : *le véritable bilan annuel* pose aussi et surtout une question essentielle.

Avec la crise sanitaire provoquée par le virus Covid-19, il a beaucoup été question de souveraineté, de relocalisation et de « monde d'après ». Au final, cependant, à mesure que s'éloignent les élans de solidarité des premiers temps du confinement, ce qui reste est l'impression d'un renforcement de l'emprise des grands groupes et d'une érosion supplémentaire de leur responsabilité démocratique vis-à-vis du reste de la société. Ils ont capté la plus grosse parties des aides débloquées par les pouvoirs publics, et – malgré ce que réclamaient nombre de syndicats, parlementaires et d'organisations de la société civile – ont obtenu que ces aides ne soient assorties d'aucune contrepartie réelle. Dans le contexte de la crise, les liens déjà étroits entre administration et industriels se sont encore resserrés, pour gérer l'urgence et ensuite pour concevoir les plans de sauvetage et de relance.

Avec la crise sanitaire, le gouvernement semble plus convaincu que jamais que son seul salut est de soutenir toujours davantage les multinationales françaises, avec pour résultat de s'en rendre encore plus dépendants et de les laisser capter davantage les richesses. Cette dépendance est habillée d'engagements verts et éthiques, et présentée comme l'émergence d'une « économie positive » [1], voire d'un nouveau « consensus de Paris » [2].

Ce « véritable bilan annuel » se penche justement sur la réalité des chiffres et des faits, occultée par cet habillage publicitaire. L'exercice montre qu'il y a un fossé béant entre les beaux discours et les actes. Et qu'il y a donc plus besoin que jamais de règles du jeu contraignantes, de transparence, de débat démocratique contradictoire, et généralement de sortir les pouvoirs publics de leur servitude volontaire envers les grandes entreprises. Mais c'est la direction inverse qui est empruntée depuis des années, et de manière encore plus marquée depuis les débuts de l'épidémie.

[1] L'« économie positive » est une notion popularisée par Jacques Attali via l'Institut pour une économie positive, parrainé par des géants du CAC40 et du capitalisme anglo-saxon, auquel le journal *Le Monde* s'associe cette semaine dans le cadre de la « semaine de l'économie positive ».

[2] Terme mis en avant ce lundi 16 novembre par Emmanuel Macron dans un entretien avec *Le Grand continent*.

## **ARTICLE 1 BIS Durée maximale d'occupation d'un emploi dans la fonction publique**

Rédigé par ID CiTé le 26/11/2020

Afin de favoriser les mobilités inter-versants des agents contractuels de droit public, l'article 71 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé la possibilité de la portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants de la fonction publique. Un agent lié par un contrat à durée indéterminée à une administration de l'État ou à un établissement public de l'État, une commune, un département, une région, un établissement en relevant ou des établissements sanitaires, sociaux et

médico-sociaux pourra bénéficier directement d'un contrat à durée indéterminée (CDI) s'il est recruté par un employeur public relevant d'un autre versant. La portabilité du contrat à durée indéterminée ne vaut pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur.

La portabilité du contrat à durée indéterminée n'a pas d'incidence sur les mouvements de mutation des fonctionnaires de l'État, qui sont visés par l'article 25 de la même loi. L'article 25 de la loi a institué une procédure de mutation allégée des seuls fonctionnaires pour une mobilité renforcée. Le formalisme de la procédure de mutation a été profondément simplifié par la suppression de l'avis préalable des commissions administratives paritaires.

Par ailleurs, une nouvelle priorité légale a été instituée au profit des fonctionnaires qui sollicitent une mutation en leur qualité de proche aidant et, dans la fonction publique de l'État seulement, au profit des fonctionnaires privés d'emploi à la suite d'une restructuration de service.

Les employeurs publics disposent désormais des moyens juridiques pour structurer la politique de mobilité qu'ils estiment la mieux correspondre au besoin du service public. Sans déroger aux priorités légales, ils peuvent édicter des lignes directrices de gestion pour ériger des critères subsidiaires afin de départager des candidatures à la mutation, notamment pour "conférer une priorité au fonctionnaire ayant exercé ses fonctions pendant une durée minimale dans un territoire ou dans une zone rencontrant des difficultés particulières de recrutement".

En outre, l'autorité compétente peut définir, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'État, des durées minimales et maximales d'occupations de certains emplois afin de mettre en œuvre une gestion dynamique des ressources humaines.

***La possibilité de fixer des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois a été introduite par l'article 11 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion (LDG)*** et qui permet aux administrations et établissements publics de l'État, de fixer ce type de durée pour cinq motifs principaux dont des difficultés particulières de recrutement pouvant se concentrer dans certaines zones géographiques. Ces durées mini-maxi prises en conformité avec les règles d'occupation des postes fixées dans les statuts particuliers des personnels, peuvent faire l'objet de recommandations au sein des lignes directrices de gestion ministérielles ou être rendues obligatoires dans un arrêté ministériel signé par le ou les ministre (s) intéressé (s) et le ministre chargé de la fonction publique après consultation du ou des comités sociaux compétents. Il peut être dérogé à la durée fixée dans l'intérêt du service ou s'agissant de la durée minimale pour tenir compte de la situation personnelle ou familiale d'un agent.

De plus, l'article 11 du décret du 29 novembre 2019 a prévu qu'à sa demande l'agent occupant un emploi auquel s'applique une durée minimale ou maximale bénéficie d'un dispositif d'accompagnement en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre de son projet de mobilité.

Les ministères ayant fait le choix d'instaurer des durées maximales pour certains de leurs postes ont prévu des modalités spécifiques d'accompagnement pour les agents qui occupent ces emplois. Elles peuvent notamment prendre la forme d'entretiens programmés pour envisager les suites du parcours ou d'une priorité subsidiaire, qui permet à l'agent concerné d'accéder plus facilement à un poste qui lui convienne et de poursuivre sa carrière.

Le dispositif des durées minimales ou maximales est sans incidence sur le principe qui précise que tout fonctionnaire en activité tient de son statut le droit de recevoir, dans un délai raisonnable, une affectation correspondant à son grade, c'est à dire d'être affecté sur un emploi ou temporairement placé en instance d'affectation, pour assurer par exemple, une mission.

REFERENCES [Sénat - R.M. N° 14518 - 2020-10-29](#)

## **ARTICLE 2 Les jeunes, premières victimes de la pauvreté en France**

6 DÉCEMBRE 2020 PAR MEDIAPART

Ci-dessous résumé de l'Entretien filmé avec Noam Leandri, président de l'Observatoire des inégalités, et Christian Lampin, chargé de la jeunesse au Secours populaire. Ils pointent la situation dramatique des plus jeunes dans l'accroissement de la pauvreté en France, en particulier depuis le début de la crise sanitaire. Et posent la question de la mise en place d'un revenu minimum universel.

Emmanuel Macron a une fois de plus fermé la porte. Non, le RSA ne sera pas ouvert aux jeunes de 18 à 25 ans. « *Le grand défi de notre société, c'est un rapport au travail* », a justifié le chef de l'État dans un entretien à Brut, alors que cette tranche d'âge est depuis longtemps négligée par la solidarité nationale.

Le problème a été aiguisé par la crise sanitaire, qui se métamorphose de plus en plus en crise sociale. Les premiers touchés par la pandémie demeurent en effet les plus pauvres et les plus précaires, soit une partie significative de la jeunesse du pays. Dans son rapport annuel sur l'état de la pauvreté en France, l'Observatoire des inégalités, présidé par **Noam Leandri**, consacre dix pages à ces « *jeunes en première ligne* », mineurs et jeunes adultes, souvent invisibilisés dans les statistiques officielles.

Sur le terrain, le Secours populaire, dont **Christian Lampin** dirige la mission Jeunes, a vu arriver 45 % de nouveaux bénéficiaires lors du premier confinement, certes de tous âges, mais dont une proportion non négligeable était constituée d'étudiants privés de petits boulots et de décrocheurs abandonnés par le système des aides, qui continue de cibler les foyers et les ménages.

Selon le travail de compilation effectué par l'Observatoire des inégalités, 22 % des 18-25 ans qui ne vivent pas chez leurs parents sont pauvres et un enfant sur dix grandit dans une famille pauvre. Et selon des projections du ministère de la santé, le nombre d'allocataires du RSA (réservé aux plus de 25 ans, donc) devrait bondir de 10 % cet année.



D'où, aujourd'hui, la mise en débat d'un revenu minimum universel afin de pallier l'absence d'aides directes pour les jeunes les plus démunis frappés par une crise sans précédent.

### **ARTICLE 3**                      **Crise : les collectivités appelés à accompagner les reconversions professionnelles**

Publié le 04/12/2020 • Par [La Gazette](#) • dans : [France](#)



Le ministère du Travail financera la formation et la rémunération des salariés dont les emplois sont menacés et qui veulent aller vers un métier plus porteur localement. Les territoires sont appelés à candidater avant le 21 décembre.

La ministre du Travail Elisabeth Borne a opté pour la formule de l'appel à manifestation d'intérêt afin d'identifier les territoires dans lesquels seront déployées les « transitions collectives ». Lancé le 28 novembre, ce dispositif sera mis en place « à travers des territoires pilotes mobilisant l'ensemble des acteurs emploi-formation, des services de l'État, des collectivités territoriales (Régions, Intercommunalités) », écrit le ministère.

Le gouvernement prévoit un calendrier resserré et donne aux candidats [jusqu'au 21 décembre 2020 pour se faire connaître](#) <sup>(1)</sup>.

Son objectif est que le déploiement du dispositif soit initié « d'ici à la fin de l'année ». Le ministère ne précise pas si ce déploiement dans ces territoires pilotes sera suivi d'une généralisation.

Déjà structurés autour de comités locaux, les « territoires d'industrie » sont donc bien placés pour postuler. Initialement, le dispositif de « transitions collectives » s'adressait d'ailleurs à eux, avant d'être élargi.

#### **CALENDRIER SERRE**

Compte tenu du calendrier, les autres territoires devront être réactifs. Et trouver une place dans leur agenda déjà chargé par les multiples appels à projet du plan de relance.

« Nous attendons de voir dans quelle mesure nous pouvons postuler », déclare une élue parisienne, qui doute d'être prête pour la fin de l'année et qui explique ne pas avoir été mise au courant du dispositif en amont.

« Une réflexion est en cours pour s'inscrire dans le cadre de cet appel à manifestation d'intérêt, et apporter notamment notre expertise en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences territoriales », fait savoir de son côté Alliance villes emploi, association de collectivités territoriales pour la formation, l'insertion et l'emploi et réseau national des Maisons de l'emploi et des Plans locaux pour l'insertion et l'emploi.

Conçues par les syndicats de salariés et les organisations patronales fin octobre, les transitions collectives visent à favoriser le passage des salariés d'une branche à l'autre, au sein d'un territoire ou d'un bassin d'emplois. Le dispositif s'adresse à « des salariés dont les emplois sont menacés et qui se positionnent vers un métier porteur localement », décrit le ministère.

### CIBLER LES FILIERES ET LES METIERS

Les métiers porteurs sont ceux soutenus par le plan de relance ou qui peinent à recruter sur le territoire. Leur liste « est établie par le préfet de région, après consultation du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) », expose le ministère.

Les formations ou la validation des acquis de l'expérience nécessaires à ce repositionnement professionnel ainsi que les rémunérations des salariés sont prises en charge par l'État, totalement ou en partie selon la taille de l'entreprise :

- 100 % pour les entreprises de moins de 300 salariés ;
- 75 % pour les entreprises de 300 à 1000 salariés ;
- 40 % pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

Le reste à charge revient à l'entreprise d'origine, ou se partage avec l'entreprise d'accueil, si les deux s'entendent.

Le dispositif est doté d'un budget de 500 millions d'euros. Le ministère ne précise pas si les transitions collectives ont vocation à être temporaires, pour faire face aux nombreux plans sociaux qui se profilent en raison de la crise, ou si elles accompagneront, dans le temps, des évolutions plus structurelles de l'économie. Contacté, celui-ci n'a pas donné suite.

Le dispositif s'appuie sur trois acteurs principaux :

- Les « plateformes de transitions professionnelles » où se mettront en relation « des entreprises ayant des salariés qui souhaitent approfondir certaines compétences ou se reconverter et des entreprises ayant des besoins de recrutement ».

- Les Opco (opérateurs de compétences), qui pourront « venir en appui technique sur l'accompagnement de l'entreprise, sur la réalisation de diagnostic RH/GPEC » (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences).
- Les associations de transitions professionnelles (ATPro), « seront chargées de construire, avec les salariés, les conditions d'emploi et le cadre de mise en oeuvre ainsi que du financement du parcours de reconversion », décrit le ministère.

### FOCUS

« La crise sanitaire a frappé de plein fouet l'économie francilienne »

« Nous devons être en mesure de repérer les métiers menacés au sein des entreprises, mais aussi les métiers porteurs pour les potentielles passerelles et les entreprises qui recrutent, tout en facilitant la connaissance de ces métiers aux salariés », explique Stéphane Maas, directeur de Transitions Pro Île-de-France, l'association qui accompagne les salariés franciliens dans leur projet de transition professionnelle.

Il rappelle que « la crise sanitaire a frappé de plein fouet l'économie francilienne, [que] la baisse de l'emploi salarié reste plus marquée qu'au niveau national et [que] la reprise à venir sera certainement plus tardive, en raison de la prépondérance de secteurs plus sévèrement touchés par le confinement (effondrement de la fréquentation touristique, baisse importante des ventes dans le commerce hors alimentaire,...). » Par ailleurs, « la crise du Covid est avant tout un accélérateur des transformations structurelles de nos économies engagées sous l'impulsion du numérique », estime-t-il.

Cependant, l'Île-de-France dispose de nombreux atouts pour créer des emplois : les Jeux olympiques de 2024, le grand Paris, l'engagement de la Région pour faire de l'Île-de-France une smart région, le brexit et ses emplois potentiels dans la finance. Sans compter les besoins importants dans le secteur de la santé et des services à la personne.

Dans ce contexte, « l'enjeu est de favoriser la capacité des entreprises à organiser, par un dialogue social d'anticipation, la reconversion des salariés dont l'emploi pourrait être menacé vers des emplois porteurs dans le territoire », explique Philippe Debruyne, président de Certif Pro, tête de réseau des Transitions Pro au niveau national. Il précise que les Transitions Pro « pourront mettre en relation des acteurs, contribuer elles-mêmes aux réponses à l'appel à manifestation d'intérêt, ou y participer indirectement, à travers les partenaires sociaux qui s'y engageront ».

---

## ARTICLE 4 Stratégie de vaccination Covid-19 : l'exécutif veut impliquer les collectivités locales

---

par La Gazette



En présentant jeudi 3 décembre la stratégie nationale de vaccination, Jean Castex a insisté sur la nécessaire "proximité", l'implication de la médecine de ville et des collectivités locales. Les déserts médicaux ne seront pas oubliés, promet l'exécutif, qui prévoit également d'associer la société civile au suivi de la vaccination via un conseil citoyen.

Les associations d'élus l'avaient réclamé d'abord lors de la conférence de presse de l'AMF puis par un courrier commun, paraphé de l'AMF, l'ADF et Région de France, adressé au ministère de la Santé : les collectivités devaient nécessairement être associées à la campagne de vaccination. En présentant jeudi 3 décembre cette stratégie lors d'une conférence de presse, Jean Castex semble avoir accédé à cette demande, prônant « sécurité, transparence et proximité » comme les trois piliers de la stratégie sanitaire nationale. « Les collectivités territoriales seront également partie prenantes, tant à l'élaboration de cette stratégie qu'aux modalités de son déploiement », a-t-il assuré.

Cette vaccination, gratuite et non obligatoire, se fera en plusieurs étapes : d'abord les seniors hébergés en Ehpad (un million) en janvier, puis en février pour les autres personnes âgées ou fragiles du fait de leurs pathologies (14 millions), puis au printemps pour l'ensemble de la population.

Autre signal envoyé à destination des acteurs public locaux : le conseil d'orientation de la stratégie vaccinale placé auprès du ministre de la Santé afin « d'appuyer le gouvernement » dans ses décisions et présidé par l'immunologue Alain Fischer, comportera « des représentants des différentes parties prenantes : experts scientifiques, professionnels de santé, représentant des collectivités, associations de patients et citoyens », a précisé Jean Castex. Par ailleurs, le ministre de la Santé Olivier Véran assure être « en lien avec les représentants des collectivités locales pour les associer à toutes les étapes et les modalités pratiques de la campagne de vaccination ».

---

### LA MEDECINE DE VILLE ASSOCIEE, LES DESERTS MEDICAUX PRIS EN COMPTE

---

Enfin, afin d'optimiser le nombre de Français vaccinés, le gouvernement mise sur une stratégie où la médecine de ville, « le médecin généraliste et particulièrement le médecin traitant », seraient particulièrement mobilisés. « Nous allons nous appuyer fortement sur les médecins de notre pays », a assuré Olivier Véran, se référant aux médecins généralistes.

Pas question non plus que les déserts médicaux pâtissent durant cette campagne de vaccination de leur faible nombre de professionnels de santé, assuré le ministre : « Nous avons prévu une organisation logistique et stratégique qui permette de couvrir tous les Ehpad en métropole et en outre-mer, nous n'avons pas à séquencer les choses. L'ensemble du territoire doit être couvert », promet-t-il.

Quant à l'étape suivante, celle impliquant la médecine de ville, « si nous devons aider les personnes âgées, nous avons déjà reçu des propositions d'aide des collectivités, comme les régions », détaille-t-il. L'approvisionnement en vaccin sera par ailleurs « territorialisé, au prorata des populations à vacciner. On sait faire cela », assure Olivier Véran.

### L'ŒIL D'UN « CONSEIL CITOYEN » ORGANISE PAR LE CESE

Par ailleurs, un Conseil citoyen aura voix au chapitre sur la stratégie de vaccination. Selon quelles modalités ? « J'ai pris attache avec le Conseil économique, social et environnemental. Nous sommes en train de bâtir avec lui une procédure par laquelle ce conseil citoyen serait associé au déploiement de la stratégie vaccinale », a esquissé Jean Castex. A charge pour le Cese d'organiser « l'association de la société civile et des citoyens à la conception et au suivi de notre stratégie ».

A noter que la stratégie vaccinale sera présentée en décembre au Parlement « par souci de transparence » a précisé le Premier ministre. Une présentation qui se fera « dans le cadre d'un débat prévu par l'article 50-1 de la Constitution », qui pourra être conclu d'un vote qui n'engagera toutefois pas la responsabilité du Gouvernement.

#### Les préconisations de l'exécutif pour les fêtes de fin d'année

Matignon comme l'Elysée avait à plusieurs reprises prévenu que Noël ne pourrait être fêté comme les années précédentes, précisant toutefois que le couvre-feu prévu à partir du 15 décembre ne concernerait pas le réveillon de Noël du 24 ni celui du nouvel an le 31. Ne pouvant s'en tenir qu'aux recommandations, le gouvernement préconise une « jauge de six adultes, sans compter les enfants » à tables pour ces fêtes de fin d'année.

## ARTICLE 5 Informations :

### QUELLES SONT LES CONDITIONS D'ACCES DES AGENTS A L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI ?

Publié le 02/12/2020 • Par La Gazette • dans : [Réponses ministérielles RH](#)

Bas du formulaire

Réponse du ministère de la cohésion des territoires et relations avec les collectivités territoriales : L'[article L. 5312-1 du code du travail](#) confie à Pôle emploi la mission d'accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes à la recherche d'un emploi et de procéder aux inscriptions sur la liste des demandeurs d'emploi. Dès le terme de son contrat, l'agent doit s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi.

En application de l'[article R. 1234-9 du même code](#), l'employeur a l'obligation de remettre à son ancien agent une attestation lui permettant de faire valoir ses droits et de transmettre ce même document à Pôle emploi. Ce texte s'applique à tous les employeurs, quelle que soit leur situation au regard du régime d'assurance chômage et s'impose également aux employeurs publics en auto-assurance.

Si les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent assurer eux-mêmes la charge et la gestion de l'allocation d'assurance de leurs agents titulaires, l'[article L. 5424-2 du code du travail](#) leur permet d'adhérer au régime d'assurance pour leurs agents contractuels. Dans ce cas, l'indemnisation chômage du demandeur d'emploi est alors prise en charge par Pôle emploi.

Lorsque l'employeur territorial est en auto-assurance, la décision portant sur la qualification de la perte d'emploi pour décider de l'attribution de l'allocation chômage à son ancien agent lui appartient. L'employeur apprécie, dans le cadre de la réglementation générale de l'assurance chômage et sous le contrôle du juge, le respect des conditions requises pour l'ouverture des droits.

Enfin, Pôle emploi doit fournir toutes les informations et attestations nécessaires à la qualification de la perte d'emploi à l'employeur public qui en fait la demande.

Conscient des difficultés rencontrées par les employeurs publics en auto-assurance, une discussion mériterait d'être engagée avec Pôle emploi pour définir précisément les modalités de transfert d'informations à la collectivité employeur et les délais de transmission.

**RÉFÉRENCES** [Question écrite de Fiona Lazaar, n°24550, JO de l'Assemblée nationale du 6 octobre.](#)

---

## EXCLUSION TEMPORAIRE DE FONCTIONS D'UN AGENT EN CONGE MALADIE

---

Publié le 04/12/2020 • Par La Gazette • dans : , [Jurisprudence RH](#)

---

### Bas du formulaire

Une secrétaire de mairie a fait l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions de trois mois. Cette sanction ayant été annulée en première instance, la commune a fait appel du jugement prononçant cette annulation.

En l'espèce, la prise d'effet de la sanction litigieuse avait été fixée après l'expiration des congés maladie dont l'intéressée bénéficiait. Or, selon la Cour, le pouvoir disciplinaire peut être exercé à l'encontre d'un fonctionnaire placé dans l'une des cinq positions prévues par la loi du 26 janvier 1984 (article 56).

En revanche, le placement d'un fonctionnaire en congé de maladie le fait bénéficier du régime de rémunération attaché à cette situation : il ne peut donc pas exécuter une sanction disciplinaire prononcée à son encontre pendant son congé de maladie. Autrement dit, l'arrêté prononçant l'exclusion temporaire de l'agent n'est pas illégal du seul fait qu'il intervienne pendant une période de congé maladie. Simplement, l'exécution de cet arrêté est reporté après la période de congé maladie.

**RÉFÉRENCES** [CAA de Marseille, 15 octobre 2020, req. n°19MA04416](#)