

Contenu

ARTICLE 1	Fusion des CT et des CHSCT : un projet de décret sous haute tension.....	2
	Les comités sociaux territoriaux, quèsaco ?	2
	Les points de crispation	3
ARTICLE 1 BIS	Des conditions assouplies pour la prime d'intéressement à la performance collective	3
	Des critères difficilement quantifiables	4
	Les objectifs à atteindre	4
	Quatre domaines de rétribution	4
	Des conditions assouplies.....	5
	Un plafond doublé.....	6
ARTICLE 2	Bilan de la crise pour les agents : bras de fer entre le gouvernement et les syndicats	7
	Mise à jour des PCA et PRA	7
	Imputabilité du Covid19	8
	ASA : disparités dans la FPT	8
Article 2 Bis	En temps de crise, « abandon de poste » ou « refus de travailler »?	9
	Différencier l'« abandon de poste »... ..	10
	...du « refus de travailler ».....	10
ARTICLE 3	Les travailleurs les plus exposés au Covid-19 ont aussi été les moins protégés par leur entreprise	11
ARTICLE 4	Informations :.....	14
	Coronavirus : plus d'un demi-million de morts et dix millions de cas (comptage AFP)	14
ARTICLE 5	Jurisprudences.....	15
➡	Le juge rappelle ce qu'est un accident de service	15
➡	FPE - Modification de certaines modalités d'adhésion au RIFSEEP	16

ARTICLE 1 Fusion des CT et des CHSCT : un projet de décret sous haute tension

19/06/2020 | par La Lettre du cadre | RH



Peut-on appliquer après la crise une réforme pensée et adoptée avant ? Non, crient les organisations syndicales qui ne veulent pas de la fusion des CT et CHSCT. Sur un sujet aussi sensible que la santé, le gouvernement s'entêtera-t-il ?

Ça y est, les affaires reprennent, y compris la poursuite du travail sur les derniers projets de décrets d'application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 !

Ainsi, le groupe de travail sur la mise en place des comités sociaux dans la fonction publique a eu l'honneur d'être le premier convoqué depuis le déconfinement pour plancher sur le projet de décret correspondant, ce vendredi 5 juin 2020. Mais le confinement n'a pas apaisé les tensions apparues très vite sur ce point après l'adoption de la loi, puisque les cinq organisations syndicales de la fonction publique (CGT, FA, FO, FSU et Solidaires) ont fait, le jour même de la réunion, une déclaration liminaire exprimant leurs doutes et inquiétudes sur la poursuite de cette réforme.

Le confinement n'a pas apaisé les tensions apparues très vite sur ce point après l'adoption de la loi

Les comités sociaux territoriaux, quèsaco ?

La loi du 6 août 2019 TFP a prévu, à partir de décembre 2022, la création de comités sociaux territoriaux dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents (ou auprès des centres de gestion pour les autres). Ces comités seront en fait issus de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT). En outre, dans les collectivités territoriales de plus de 200 agents, sera créée une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT).

Problème : cette fusion a été pensée sur le modèle de la réforme adoptée en septembre 2017 dans le secteur privé. Et pour les organisations syndicales, ça coince.

Cette fusion a été pensée sur le modèle de la réforme adoptée en septembre 2017 dans le secteur privé

Les points de crispation

Pour elles, la création de ces comités sociaux risquerait de mettre à mal le dialogue social dans la fonction publique, en supprimant notamment les CHSCT sans que les élus de ces nouvelles instances disposent de compétences équivalentes au sein des CST.

Les syndicats pointent ainsi du doigt, entre autres, le risque que le nombre d'instances traitant de la santé, de la sécurité et des conditions de travail soit réduit ; le fait que la création de la formation spécialisée SSCT soit limitée aux plus grosses collectivités ; le risque que la réduction du nombre de représentants du personnel élus ne permette pas le maintien d'un niveau d'expertise élevé, d'autant que ces personnels devront probablement être polyvalents désormais.

Le gouvernement avait d'ores et déjà prévu la tenue de trois autres groupes de travail sur ce sujet, mais les organisations syndicales ont officiellement demandé l'annulation de ce programme de travail. Il est peu probable que le gouvernement laisse tomber cette réforme, mais tout cela est à suivre. En tout cas, les discussions s'annoncent tendues...

ARTICLE 1 BIS Des conditions assouplies pour la prime d'intéressement à la performance collective

22/06/2020 | par [La lettre du cadre](#) | [RH](#)



Deux décrets ont modifié les conditions d'attribution des primes à la performance collective. Les critères d'attribution ont été précisés, notamment en fonction du développement durable.

Deux décrets ⁽¹⁾ viennent d'être publiés sur la **prime d'intéressement dans les collectivités** territoriales et les EPCI. Pour rappel, la prime d'intéressement à la performance collective des services (PIPSCS) a été créée dans la fonction publique par la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Le gouvernement a souhaité mettre en place cette prime à la suite du rapport du député Michel Diefenbacher sur « **l'intéressement collectif dans la fonction publique** », remis en mai 2009.

Des critères difficilement quantifiables

Pour la fonction publique territoriale, la prime est intégrée à l'article 88 de la loi statutaire n° 84-53 du 26 janvier 1984 et précisée dans le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012. L'article 60 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a modifié sa dénomination qui est devenue « prime d'intéressement tenant compte des résultats collectifs des services ». Elle demeure régie par le décret du 3 mai 2012 précité. Ainsi, dans les collectivités territoriales ou les établissements publics en relevant, l'assemblée délibérante ou le conseil d'administration peuvent, après avis du comité technique, créer une **prime d'intéressement à la performance** collective des services. À compter du prochain renouvellement global des instances (en 2022), le comité social territorial remplacera le comité technique.

La prime s'adresse à tous les agents, titulaires ou non, dans un même service ou groupe de services

Les objectifs à atteindre

La **prime** s'adresse à tous les agents, titulaires ou non, dans un même service ou groupe de services. Par agents non titulaires, il convient d'entendre également les agents de droit privé, dans la mesure où ces derniers participent effectivement à l'atteinte des objectifs du service pour lequel a été instituée la prime.

L'assemblée délibérante, ou le conseil d'administration, fixe les objectifs à atteindre et les indicateurs pour une période donnée. Au terme de cette période, l'autorité territoriale, ou le président de l'établissement public, constate si les résultats fixés ont été atteints. Le cas échéant, les agents peuvent bénéficier de la prime dès lors qu'ils justifient d'une durée minimale de présence dans les services sur la période concernée.

À noter

Les durées accordées au titre de certains congés sont prises en compte comme une présence effective pour le versement de la prime.

L'assemblée délibérante, ou le conseil d'administration, fixe également le montant maximal de la prime susceptible d'être attribuée, dans la limite du plafond annuel fixé par décret.

Quatre domaines de rétribution

Dans une circulaire du 29 août 2011, le gouvernement avait indiqué les quatre domaines dans lesquels des objectifs pouvaient être fixés : qualité de service, maîtrise des coûts, gestion des ressources humaines et développement durable. Si certains de ces éléments sont assez simples à

quantifier (diminution des coûts, maîtrise de l'énergie ou des achats de consommables...), la « qualité de service », par exemple, l'est beaucoup moins.

Concernant l'amélioration de la conduite des politiques publiques et de la qualité du service rendu, peuvent par exemple figurer parmi les indicateurs retenus, en fonction de l'activité du service, les indicateurs suivants :

- le taux de mise en œuvre de la réglementation applicable à une politique ;
- le taux de dématérialisation des procédures ;
- le taux de satisfaction de l'utilisateur.

À titre d'exemple, les indicateurs suivants, relatifs à la maîtrise des coûts et l'efficacité des services, peuvent être choisis :

- coût par titre émis/dossier traité ;
- dépense moyenne de fonctionnement par agent.

Pour l'amélioration de la GRH, la collectivité pourrait choisir par exemple des indicateurs liés à l'amélioration des conditions de travail

Pour l'amélioration de la gestion des ressources humaines, la collectivité pourrait choisir par exemple :

- des indicateurs liés à l'amélioration des conditions de travail ;
- des indicateurs liés à la formation (taux d'agents ayant reçu une formation) ;
- des indicateurs liés à la cohésion des équipes, comme la formalisation d'un projet de service.

Enfin, concernant la prise en compte du développement durable, on peut retenir, par exemple :

- la consommation énergétique ;
- la maîtrise des consommables de bureautique (papier, encre) ;
- l'évolution du bilan carbone des transports.

Des conditions assouplies

Les conditions de mise en œuvre de la prime d'intéressement à la performance collective sont désormais assouplies. Le décret 2019-1261 modifie le décret n° 2012-614 du 3 mai 2012. Il précise que l'organe délibérant fixe les objectifs à atteindre et les types d'indicateurs à retenir, pour une période de six ou douze mois consécutifs (contre douze mois uniquement au préalable).

L'agent doit désormais justifier d'une durée de présence effective d'au moins trois mois pendant les six mois consécutifs, et six mois pendant la période de douze mois consécutifs.

À noter

La période pour laquelle les objectifs à atteindre et indicateurs sont fixés, jusqu'alors fixée à 12 mois consécutifs, peut désormais être de 6 mois.

Cette période peut s'inscrire dans un programme d'objectifs annuel ou pluriannuel. Ce décret modifie également la procédure à l'issue de la période de calcul retenue. L'autorité territoriale, ou le président de l'établissement public, devait jusqu'à présent consulter l'avis du comité technique pour vérifier si les résultats obtenus étaient atteints.

À noter

L'obligation de passage devant le comité technique est supprimée pour simplifier et raccourcir la procédure.

Un plafond doublé

Le deuxième décret modifie le plafond de la prime, qui passe de 300 à 600 euros. En outre, ce plafond est désormais annuel.

À noter

Sur décision de l'autorité territoriale, un agent peut être exclu du bénéfice de la prime d'intéressement en raison d'une insuffisance caractérisée de sa manière de servir.

Cette exclusion doit être justifiée par des manquements répétés dans la manière de servir. Elle doit se fonder sur des éléments caractérisant cette insuffisance, en particulier sur les résultats de la procédure d'évaluation de l'agent.

Quoi qu'il en soit, le montant est versé de manière forfaitaire, il est identique quels que soient le statut des agents et leurs fonctions. Le caractère forfaitaire de la prime permet de répondre aux objectifs de mobilisation des agents autour d'un objectif commun au service ou au groupe de services. Cependant, la **prime** est soumise aux règles de fractionnement des éléments de rémunération versés à un agent à temps partiel ou à temps non complet.

La **prime d'intéressement à la performance collective** est cumulable avec toute autre indemnité, à l'exception de celles rétribuant également une performance collective.

⁽⁰¹⁾Décret n° 2019-1261 du 28 novembre 2019 modifiant le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Décret n° 2019-1262 du 28 novembre 2019 modifiant le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics : JO du 30 novembre. -

ARTICLE 2 Bilan de la crise pour les agents : bras de fer entre le gouvernement et les syndicats

Publié le 26/06/2020 • Par [La Gazette](#) dans :, [Toute l'actu RH](#)



Au « rôle d'accélérateur » qu'a joué la crise sanitaire dans la refonte des modalités d'organisation du travail, saluée par le gouvernement, les syndicats de la fonction publique opposent de nombreux manquements. Parmi eux, la reconnaissance du Covid-19 en tant que maladie professionnelle. S'il n'y aura pas de caractère automatique, un dispositif devrait être précisé prochainement pour la territoriale.

L'engagement « sans faille » des agents : c'est à peu près le seul point qui fait consensus, entre le gouvernement et les syndicats, quand il s'agit de dresser le bilan de la crise sanitaire dans la fonction publique. Ils étaient réunis en Conseil commun de la fonction publique, jeudi 25 juin, pour en discuter.

Le secrétaire d'État, Olivier Dussopt, retient « le rôle d'accélérateur qu'a joué cette situation inédite dans la refonte des modalités d'organisation du travail. Le télétravail est devenu la règle pour tous les postes qui le permettaient ». Il affirme que « le dialogue social n'a jamais cessé. Il a été aménagé de manière dématérialisée (en présentiel ou à distance) pour permettre aux instances de dialogue de se réunir de manière régulière.»

« La démarche de déconcentration du service public doit se poursuivre » selon le Secrétaire d'État en charge de la fonction publique. Qui appelle à « transformer nos habitudes et repenser le dialogue social, pour adapter la décision et la gestion opérationnelle au plus près du terrain, [qui] restent des enjeux d'une actualité criante ». Et d'assurer que le projet d'ordonnance à venir concernant les accords locaux, prévu par la loi de transformation de la fonction publique, s'inscrit dans cet objectif.

Mise à jour des PCA et PRA

La CFDT a de son côté fait remarquer que « plus on se rapprochait du local, plus les difficultés étaient nombreuses. Mais le confinement a surtout fonctionné comme un révélateur : là où le

dialogue social fonctionnait bien avant le 16 mars, il s'est plutôt amplifié. Là où il fonctionnait mal, il s'est souvent complètement arrêté. »

S'agissant des plans de continuité et de reprises d'activité (PCA et PRA), qui n'ont pas d'existence juridique, ils concernent au premier chef les agents, a aussi souligné l'organisation syndicale, pour qui il appartient d'organiser la concertation « indispensable à la confiance ». « C'est dans ce cadre que les PCA et PRA devront être mis à jour, être moins verticaux et plus transparents pour tenir compte de la diversité des risques. »

Imputabilité du Covid19

La vision de la CGT, FO, la FA-FP, la FSU et Solidaires n'est pas aussi idyllique que celle du gouvernement. Car au final, tout « cela se traduira par la poursuite obsessionnelle des mesures d'austérité budgétaire », ont-ils rappelé dans leur déclaration commune. De nouvelles mesures doivent selon eux être adoptées comme la reconnaissance du coronavirus en accident du travail/maladie professionnelle pour les agents qui ont poursuivi leur activité professionnelle.

« [La CGT continue] d'exiger que cette imputabilité soit systématique concernant les agents qui ont exercé leurs missions en présentiel et ont contracté la maladie. Nous demandons également qu'une politique de suivi des agents malades soit mise en place en lien avec la médecine professionnelle », a développé Baptiste Talbot pour sa confédération.

Sur la reconnaissance du Covid en maladie professionnelle, Olivier Dussopt aurait promis que l'engagement pris par Olivier Véran, ministre de la Santé, sera tenu pour les agents de l'hospitalière, rapporte la CFDT. Pour ceux des deux autres versants qui auront été en présentiel, il n'y aura pas de caractère automatique, mais un dispositif devrait être précisé prochainement.

CGT, FO, FA-FP, FSU et Solidaires déplorent également le fait qu'après la parution du rapport « Renforcer la négociation collective dans la fonction publique », le gouvernement « persiste » dans sa volonté de mettre fin aux CHSCT « qui ont pourtant démontré leur rôle central pendant la crise sanitaire ».

ASA : disparités dans la FPT

Autre point soulevé : les disparités dans l'application des régimes d'autorisations spéciales d'absence (ASA), tout particulièrement dans la territoriale où leur caractère facultatif a laissé une grande marge d'appréciation aux employeurs territoriaux. « Si la grande majorité a fait preuve d'esprit de responsabilité, les cas de refus d'octroi du régime d'ASA voire de télétravail sont aussi une réalité. »

La DGAFP présentait ce même jeudi 25 juin un projet de décret sur les ASA liées à la parentalité et aux événements familiaux, en application de la loi de transformation de la Fonction publique.

« Sous couvert de modernité et au mépris de ses engagements sur l'égalité professionnelle, le gouvernement veut réduire le nombre de jours annuels de garde d'enfants malades de 6 à 3 jours », s'agace Luc Farré, de l'Unsa Fonction Publique. « Ce recul des droits est inacceptable. Il l'est d'autant plus que le contexte de crise sanitaire est toujours d'actualité », pointe le syndicat.

La seule réponse d'Olivier Dussopt aurait été que la réduction du nombre de jours pour garde d'enfant est liée à la convergence avec le secteur privé. Laquelle permet de nouvelles ASA, jusqu'alors inexistantes dans le secteur public.

Article 2 Bis En temps de crise, « abandon de poste » ou « refus de travailler »?

Publié le 24/06/2020 • Par La Gazette • dans [Toute l'actu RH](#)



Avec la reprise des écoles le 22 juin, les employeurs territoriaux ont pu revoir les visages de certains agents sur site. A ceux réticents jusque-là à l'idée de revenir, certaines collectivités auraient brandi la menace d'une procédure pour abandon de poste. Est-ce seulement bien adapté à la situation ?

« Certaines collectivités n'ont pas de nouvelles de 10 à 15 % de leurs effectifs ! Une commune d'Île-de-France vient de lancer une procédure d'abandon de poste contre 150 agents ! », faisait savoir en début de mois [Gaëtan Huet, consultant chez Partenaires finances locales, à la Gazette](#).

A l'heure où nous écrivons ces lignes, le nom de cette collectivité reste un total mystère. Tant pour les syndicats, que les RH et juristes que la Gazette des communes a sollicité. Quant aux tribunaux administratifs d'Île-de-France, ils n'observent aucune hausse du nombre de saisine. Toutefois, plusieurs représentants d'organisations syndicales disent avoir entendu parler de menaces, glissées verbalement au détour d'une conversation, de ne plus accepter les autorisations spéciales d'absence (ASA) après le 22 juin, date de reprise des écoles.

« Certains syndicats nous ont remonté (via l'Association nationale des DRH de grandes collectivités, ndlr) que quelques encadrants commençaient à exercer une certaine pression aux agents en autorisations spéciales d'absence pour garde d'enfant afin qu'ils reviennent sur site », rapportait aussi il y a quelques jours Aude Fournier, DGA du département du Nord. Il n'y avait à sa connaissance que « quelques resquilleurs, [...] les mêmes que durant la période de confinement. A savoir des agents qui se déclarent en ASA garde d'enfant alors que leur conjoint l'est déjà ».

Différencier l'« abandon de poste »...

Pour Pierre-Yves Blanchard, directeur général adjoint « Expertise statutaire » du CIG Grande couronne, il faut bien avoir en tête que « les employeurs territoriaux ne pouvaient, que cela soit durant la période de confinement ou depuis le déconfinement, se reposer que sur des 'recommandations' de la DGAFP ou de la DGCL. Elles ont dû opérer par elles-même, sans savoir jusqu'où elles pouvaient aller. » Le cas évoqué par Gaëtan Huet lui fait dire qu'il y a une évidente nécessité de clarifier ce qu'est réellement un « abandon de poste ». D'autant que le risque d'une deuxième vague épidémique à l'approche de l'hiver est « extrêmement probable », selon le Conseil scientifique Covid19 dans son avis du 21 juin.

Cette notion nécessite que deux conditions soient réunies. En premier lieu, le refus sans motif valable de l'agent de rejoindre son poste et ses fonctions. En second lieu, la volonté de ce dernier de rompre tout lien avec son service. « Cela s'apprécie par le fait que l'agent ne donne plus de signe, ne répond plus aux sollicitations de son employeur depuis 48 heures », explicite Pierre-Yves Blanchard. « Il n'y a pas de texte réglementaire mais la jurisprudence a encadré cette situation, très marginale dans la fonction publique territoriale. » Si marginale qu'aucune donnée n'existe.

La situation peut néanmoins toujours se présenter. Pour s'en prémunir, il recommande d'essayer par tous moyens de prendre contact avec l'agent afin de s'assurer qu'il n'est pas dans l'impossibilité de répondre aux mises en demeure. Ce qui peut arriver en cas d'hospitalisation après contamination au Covid19...

La radiation des cadres pour abandon de poste est ensuite subordonnée à cette mise en demeure. L'agent concerné risque gros : il ne peut prétendre à aucune allocation pour perte d'emploi et aucune indemnité de licenciement n'est due.

...du « refus de travailler »

Jusqu'à maintenant, les cas qui sont parvenus à l'oreille de Pierre-Yves Blanchard concernent les « refus de travailler », pour lesquels les employeurs territoriaux « se sentent parfois désarçonnés ». « Entre les ex-malades se pensant toujours malades malgré l'évaluation des médecins ; des agents qui ont peur de reprendre dans des 'conditions normales d'avant-Covid19', de ne pas être suffisamment protégés par leur employeur.... Les collectivités ont à déceler ce qui relève de la sanction disciplinaire de ce qui n'en relève pas. » Le traumatisme du confinement et le sentiment d'un déconfinement abrupt au regard de la période effrayante qui s'est écoulée sont à prendre en compte.

« Certains agents ont refusé de revenir à leur poste mais cela concerne au maximum une quinzaine de personnes dans tout le département. Ces refus étaient en partie motivés par

l'absence de garanties sanitaires suffisantes par les maires employeurs et concernaient de très petites communes », témoigne pour sa part Jérémie Marchand, directeur du CDG 64 (Pyrénées-Atlantiques).

Mathilde Icard, directrice du centre de gestion du Nord, considère de son côté qu'« il ne s'agit pas de refus fermes mais plutôt de poursuivre le télétravail. Il faut bien décrypter les demandes des agents car il peut y avoir du repli sur soi ». Elle ne conseille pas de poursuivre massivement le télétravail lorsqu'il y a ce type de demandes. « Ce que nous avons vécu n'est pas du télétravail avec les garanties protectrices en matière de conditions de travail. Il s'agissait de gérer une crise », rappelle-t-elle. Une crise qui n'a laissé aucun agent indemne.

ARTICLE 3 Les travailleurs les plus exposés au Covid-19 ont aussi été les moins protégés par leur entreprise

26 JUIN 2020 PAR MEDIAPART

Pendant la crise du Covid-19, les travailleurs les plus précaires ont non seulement été plus souvent envoyés en « première ligne » que les autres, mais ils ont aussi bénéficié des conditions de travail les moins sécurisées de la part de leur entreprise. C'est l'enseignement de la nouvelle étude du collectif Des chiffres et des luttes, menée du 6 au 27 avril dernier.

On ne les a pas appelés pour rien les « premiers de corvée ». Pendant la pandémie, et notamment pendant la période du confinement, les salariés les plus précaires ont cumulé les handicaps : le télétravail n'étant souvent pas une option pour eux, ils ont été contraints de se rendre sur leur lieu de travail et, malgré les risques encourus, ont bénéficié de moins de mesures de protection que les autres travailleurs.

Ce constat est documenté dans une étude, publiée récemment, réalisée par le collectif Des chiffres et des luttes, qui est constitué de statisticiens employés à l'Insee, à la Dares et à la Drees (les grands instituts de statistiques publics) et soutenu par la CGT.

Les résultats sont issus de l'exploitation des réponses de 3 800 salariés, toutes catégories confondues (ouvriers, contrats courts, cadres, etc.), interrogés anonymement du 6 au 27 avril dernier, et dont la particularité a été de continuer à se déplacer sur leur lieu de travail durant le confinement.

L'étude révèle ainsi que certaines catégories socio-professionnelles ont été bien plus exposées aux risques de contamination que d'autres pendant la crise : « Les ouvrier·(ères) (et employé·(es)) sont les plus concerné·(es) : d'après l'enquête ils et elles représentent 61 % des salarié(es) travaillant sur site alors qu'ils ne représentent que 47 % des salarié-es en France. » À l'inverse, 28 % des salariés sont des cadres, mais leur part « en présentiel » ne dépasse pas 16 % de l'ensemble.

Dans le détail, voici les situations critiques auxquelles ils ont pu être exposés : nécessité d'utiliser les transports en commun, gestes barrières impossibles à respecter, forte densité dans les locaux fréquentés et postes en contact avec le public. Mais le risque le plus souvent évoqué par les personnes interrogées est celui lié à la manipulation d'équipements potentiellement contaminés : 66 % des salariés ont affirmé avoir fait face à cette difficulté. Autre donnée édifiante : parmi les salariés contraints d'aller au travail, les employés et ouvriers ont été plus souvent que les cadres confrontés à l'impossibilité d'effectuer les gestes barrières (11 points d'écart entre ces catégories socio-professionnelles).

Les injonctions – souvent floues, voire contradictoires – de la ministre du travail Muriel Pénicaud adressées aux employeurs ne les ont pas aidés à prendre les décisions nécessaires pour protéger convenablement les salariés. Sur son site internet, le ministère a par exemple rappelé aux entreprises qu'elles étaient tenues de « réorganiser la vie au travail pour éviter les risques de contamination », tout en rappelant aux salariés que l'employeur a le dernier mot : « *Le salarié doit se conformer aux instructions qui lui sont données par l'employeur en fonction de la situation de l'entreprise et de sa propre situation.* »

« *Nous publions des guides de bonnes pratiques qui permettent, métier par métier, chauffeur, livreur, transporteur, de définir la traduction des gestes barrières dans le métier concret que vous faites chaque jour. C'est indispensable pour que chacun soit sécurisé et puisse sereinement travailler pour tous* », a aussi déclaré la ministre du travail fin mars, au début de la crise du Covid-19, dans une vidéo publiée sur la page Dailymotion du ministère. À la lecture du rapport, il apparaît pourtant que, malgré le jargon martial utilisé par Emmanuel Macron et son fameux « nous sommes en guerre » du 16 mars, les travailleurs des « premières lignes » ont fait tourner la machine économique en allant travailler au quotidien sans pour autant être protégés correctement par leurs employeurs.

Selon l'étude, près de neuf employés interrogés sur dix révèlent ainsi que leur employeur ne leur a pas proposé un moyen alternatif aux transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail. Un risque de plus, au quotidien, de contracter le virus. Si 86 % des travailleurs ont déclaré disposer de lave-mains et de gel hydroalcoolique de façon satisfaisante, « *seulement 6 salarié-es sur 10 disposent au moment de l'enquête de masques et de gants en quantité suffisante* ».

Même les travailleurs directement en contact avec des malades n'ont pas toujours été satisfaits des mesures prises pour les protéger : plus d'un soignant interrogé sur trois a indiqué n'avoir pu travailler dans des conditions sécurisées. « 31 % du personnel hospitalier déclare avoir manqué de masques en quantité suffisante, exposant ainsi l'ensemble du personnel, soignant et non soignant, à des risques particulièrement graves », note le collectif. L'étude donne la parole à la secrétaire médicale d'un hôpital. Son témoignage met au jour les graves manquements en dépit desquels elle a dû travailler chaque jour : « Sur site, nous ne sommes pas autorisés à porter des masques, même ceux que nous nous procurons par nos propres moyens, car ils manquent dans les services... Nous n'avons pas de gel hydroalcoolique, et nous avons dû apporter nos propres lingettes désinfectantes pour nos bureaux, téléphones... »

L'étude contient un autre enseignement à noter et qui concerne la différence de traitement entre les employés des grands groupes et ceux travaillant dans des TPE ou des PME : « Les salarié-es des TPE/PME sont moins bien protégé-es que ceux des établissements de taille importante : en effet, les salarié-es des TPE/PME sont six fois plus nombreux que celles et ceux des grandes entreprises (13 % contre 2 %) à ne pas disposer de mesures de protection. Au-delà du contexte Covid-19, ce résultat confirme la faiblesse des politiques de prévention adressées aux TPE/PME. »

Certaines professions n'ont tout simplement pas pu appliquer les gestes barrières, comme le regrette le collectif, dans un souci de productivité et d'efficacité. C'est le cas, par exemple, dans les abattoirs : « Le bruit à l'entour des machines entraîne la nécessité de retirer le masque pour communiquer avec les collègues. » Un salarié est cité : « Les agents qui contrôlent les viandes en abattoir ne sont pas ou peu protégés. Les mesures de protections sont risibles, si les conséquences ne risquaient pas d'être dramatiques. » De fait, de nombreux « clusters » ont été observés de par le monde dans ce secteur d'activité. Pour ces professions, les employeurs n'ont pas su s'adapter, estime le collectif, exposant leurs employés à des risques importants durant leurs journées de travail.

Les métiers dits « invisibles », qui englobent le nettoyage, le gardiennage ou encore l'entretien ménager, ont eux aussi particulièrement souffert pendant la crise : 35 % des personnes interrogées ont déclaré avoir manqué de masques et de gants, 40 % ont estimé que les mesures prises par leur employeur étaient insuffisantes et 11 % ont affirmé qu'elles ne bénéficiaient d'aucune mesure de protection.

Les contrats courts, et donc précaires par nature, comme les livreurs, sont 51 % à déclarer avoir manqué de masques et de gants. Dans le secteur de l'accueil et du secrétariat, des professions pourtant indispensables au bon fonctionnement des entreprises et très exposées, le pourcentage grimpe à 61 %.

Au bout du compte, ils sont 68 % à avouer ressentir une « boule au ventre » en allant au travail, un sentiment provoqué par la peur de la contamination. Le collectif conclut son étude en questionnant l'après-Covid : « On ne peut que s'interroger sur la manière dont, en temps normal, la santé des travailleur-ses est protégée. » Rappelons que l'article L 421-1 du code du travail oblige légalement l'employeur à assurer la sécurité de ses salariés : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

ARTICLE 4 Informations :

Coronavirus : plus d'un demi-million de morts et dix millions de cas (comptage AFP)

29 JUIN 2020 PAR MEDIAPART

Le monde, confronté depuis décembre dernier à la pandémie de Covid-19, a franchi dimanche deux seuils symboliques, avec plus d'un demi-million de morts et dix millions de cas d'infection annoncés.

Le monde, confronté depuis décembre dernier à la pandémie de Covid-19, a franchi dimanche deux seuils symboliques, avec plus d'un demi-million de morts et dix millions de cas d'infection annoncés.

Selon un comptage de l'AFP à partir de sources officielles, 500.390 décès et 10.099.576 cas étaient officiellement recensés dimanche à 22h GMT.

Le nombre des décès recensés dans le monde a doublé en un peu moins de deux mois (250.000 le 5 mai) et 50.000 décès supplémentaires ont été enregistrés ces 10 derniers jours.

Le nombre de cas déclarés dans le monde a lui doublé depuis le 21 mai et plus d'un million de nouveaux cas de Covid-19 ont été détectés sur les six derniers jours.

L'Europe est le continent comptant le plus de décès (196.086 pour 2.642.897 cas), suivi de la zone Etats-Unis/Canada (134.315, 2.642.754), de l'Amérique latine et des Caraïbes (111.640, 2.473.164), l'Asie (33.107, 1.219.230), le Moyen-Orient (15.505, 730.977), l'Afrique (9.604, 381.396) et l'Océanie (133, 9.158).

Les Etats-Unis sont eux le pays le plus touché, tant en nombre de décès (125.747) que de cas (2.539.544). Bien que le nombre de décès quotidien ait légèrement diminué en juin par rapport au mois précédent, la contagion progresse dans 30 des 50 États américains, notamment dans les plus grands et les plus peuplés du Sud et de l'Ouest : la Californie, le Texas et la Floride.

Les projections actuelles de l'Institute for Health Metrics and Evaluation (IHME) prévoient que le pays pourrait compter 150.000 décès à la mi-août.

Le nouveau coronavirus a d'abord frappé de plein fouet la Chine et une partie du reste de l'Asie, a ensuite durement touché l'Europe à partir de mars, puis s'est rapidement propagée aux Etats-Unis.

Mais l'épicentre de la pandémie se situe désormais en Amérique latine et notamment au Brésil, où depuis fin mai les bilans quotidiens dépassent régulièrement 1.000 décès recensés en 24h.

Sur les 7 derniers jours, près de la moitié des nouveaux décès enregistrés dans le monde l'ont été dans la région. Le continent a également dénombré plus de 400.000 nouveaux cas de contamination sur la même période, soit plus du tiers des contaminations recensées en une semaine dans le monde (plus de 1,1 million).

Après les États-Unis, les pays les plus touchés sont le Brésil avec 57.622 morts pour 1.344.143 cas, le Royaume-Uni avec 43.550 morts (311.151 cas), l'Italie avec 34.738 morts (240.310 cas), et la France avec 29.778 morts (199.343 cas).

Parmi les pays les plus touchés, la Belgique compte le plus de morts rapporté à sa population, avec 84 décès pour 100.000 habitants, devant le Royaume-Uni (64), l'Espagne (61), l'Italie (57) et la Suède (52).

Tous ces bilans ne reflètent toutefois qu'une fraction du nombre réel de contaminations. Les Centres de prévention et de lutte contre les maladies (CDC) américains estiment ainsi de l'ordre de 10 fois plus le nombre d'Américains ayant été contaminés, soit plus de 20 millions de personnes, ce qui représente entre 5 et 8% de la population.

ARTICLE 5 **Jurisprudences**



Le juge rappelle ce qu'est un accident de service

Publié le 23/06/2020 • Par • La Gazette dans : [Jurisprudence RH](#)

Employé sur un site troglodytique géré par une commune, un fonctionnaire territorial a été victime d'un malaise juste après avoir pris son service et alors qu'il était seul. Il a chuté au sol, ce qui lui a causé une bosse. Alors que le maire a refusé de reconnaître cet accident comme imputable au service, le juge administratif, en première instance, a annulé cette décision. Le malaise de l'intéressé est survenu dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice par l'agent de ses fonctions sans qu'il ait commis de faute. Aucune circonstance particulière ne détache cet événement du service. Dès lors, cet accident doit être regardé comme imputable au service alors même que la commission de réforme avait émis un avis défavorable à l'imputabilité au service.

Pour rappel, est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement

normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.

RÉFÉRENCES [CAA Bordeaux 12 mai 2020 req. n°19BX02049.](#)



FPE - Modification de certaines modalités d'adhésion au RIFSEEP

Rédigé par ID CiTé le 25/06/2020

Décret n° 2020-771 du 24 juin 2020 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat>>

Ce décret modifie le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'Etat afin de supprimer les dates de déploiement du dispositif devenues obsolètes. Il tire ainsi les conséquences du réexamen - prévu avant le 31 décembre 2019 au plus tard par l'article 7 de ce décret dans sa rédaction antérieure à celle issue du présent décret - de la situation des corps et emplois qui, par exception, ne bénéficiaient pas du RIFSEEP et qui pourront désormais adhérer librement au dispositif sans référence à un calendrier impératif

REFERENCES [JORF n°0156 du 25 juin 2020 - NOR: CPAF2006519D](#)

Arrêté du 24 juin 2020 abrogeant l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

REFERENCES [JORF n°0156 du 25 juin 2020 - NOR: CPAF2006522A](#)