

Fortissimo

L'information des syndicats Force Ouvrière des Organismes Sociaux du Languedoc-Roussillon
Maison des Syndicats 474 allée Henri II de Montmorency 34000 MONTPELLIER

Avec la crise, des conditions de travail dégradées pour 40% des personnes en emploi

Avec l'enquête TraCov, la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) a pour objectif de documenter le vécu de la crise par les travailleurs, ses conséquences et de regarder quelles sont celles qui peuvent perdurer.

Près de 20 000 actifs en emploi ont ainsi été interrogés entre janvier et mars 2021, afin de publier les premiers résultats le 28 mai.

Si la majorité d'entre eux estiment que leurs conditions de travail sont stables par rapport à avant la crise, ils sont tout de même plus de 40 % à faire état d'une dégradation. L'augmentation de la durée du temps de travail est notamment citée : 21 % parlent d'une intensification de leur travail. Ils sont nombreux à déclarer travailler plus longtemps qu'avant la crise sanitaire, plus souvent en horaires décalés. L'intensité émotionnelle dans le travail est également en hausse : 26 % des travailleurs déclarent être plus souvent bouleversés, secoués, émus dans leur travail. Et surtout, un travailleur sur quatre craint davantage pour son emploi qu'avant.

Toutefois, le constat est plus nuancé sur d'autres dimensions des conditions de travail. Ainsi, les travailleurs qui déclarent avoir bénéficié de plus d'autonomie, de coopération et de soutien social au travail sont presque aussi nombreux que ceux qui disent l'inverse, note l'étude. "Quant au sens du travail (utilité sociale ou 'fierté du travail bien fait'), s'il a été fragilisé par la crise pour un travailleur sur dix, il s'est renforcé pour près d'un travailleur sur cinq", indique la Dares.

Des conditions de travail "fortement" dégradées pour 11 % des travailleurs

Pour 54 % des travailleurs en emploi, soit à peine plus de la moitié, la crise a eu peu d'impact sur les conditions de travail analyse la Dares sur la base de l'enquête. Il s'agit notamment d'ouvriers et d'employés de l'agriculture, de l'industrie ou la construction, des secteurs dont l'activité a stagné ou baissé. Pour un travailleur sur 20, les conditions de travail se sont même sensiblement améliorées. Cela concerne surtout des jeunes (moins de 34 ans) travaillant dans des secteurs très affectés par la crise (hébergement-restauration, activités culturelles, tourisme...)

Reste les autres travailleurs, plus de 40%... Et dans ce groupe, plus d'une personne sur trois parle d'une intensification du travail et d'une hausse des exigences professionnelles. Ces salariés, surtout cadres ou exerçant des professions dites intermédiaires, travaillent notamment dans le secteur de la santé, de l'enseignement et du commerce de détail.

Autant constatation, pour 11 % des actifs interrogés, les conditions de travail se sont fortement dégradées à cause d'une intensification du travail combinée à un manque de moyens pour effectuer correctement ses missions. Ce qui a été constaté à moult reprises, ces derniers mois, sur le terrain, par les militants FO. Les télétravailleurs sont surreprésentés dans ce groupe.

Une détérioration de la santé plus importante pour les télétravailleurs

Autre constat de la Dares, depuis le début de la crise, la santé psychique des travailleurs s'est fortement dégradée : en janvier dernier, au début de l'enquête, 30 % d'entre eux déclarent un état de santé altéré (contre 25 % en 2019) et 23 % présentent un risque élevé de dépression, soit plus du double qu'en 2019. Ces chiffres sont d'autant plus importants pour les travailleurs dont les conditions de travail se sont dégradées.

Cette détérioration de la santé est plus importante pour les personnes qui télétravaillent. Ainsi au moment de l'enquête, début 2021, 30 % des actifs sont en télétravail au moins quelques jours par mois. Si 48 % d'entre eux ont connu peu de changements dans leurs conditions de travail, 33 % évoquent une nette intensification de leur travail et 14 % une dégradation d'ensemble. Seuls 4 % d'entre eux ont connu une amélioration relative. "La crise sanitaire a donc touché un peu plus les télétravailleurs que les autres actifs", remarque la Dares.

Le télétravail a aussi des conséquences sur la santé physique : les télétravailleurs très réguliers (plus de trois jours par semaine) déclarent plus souvent que les autres manquer de moyens suffisants ou adaptés pour effectuer correctement leur travail. Enfin, ils souffrent de troubles de sommeil et de douleurs plus régulièrement qu'avant la crise.

Contamination au Covid et conditions de travail dégradées...

Dans le cadre de TraCov, la Dares s'est également intéressée à la contamination par le Covid-19 dans les espaces professionnels. 18 % des travailleurs interrogés déclarent avoir été contaminés et 28 % d'entre eux (soit 5 % des actifs) disent l'avoir été « très probablement » dans le cadre du travail. Mais là encore, ces actifs dont les conditions de travail se sont dégradées évoquent davantage de contamination (28%) que ceux dont le travail a été peu impacté par la crise (14%).

La contamination liée au travail est plus fréquente en cas de contacts avec d'autres personnes, y compris durant les trajets en transport. Les professions de santé et de la sécurité, des métiers socio-éducatifs présentent les proportions les plus élevées de contamination, ce sont aussi celles qui tendent davantage à l'attribuer à leur travail.

En présentiel, la distance physique apparaît compliquée à respecter. La contamination est également associée à des conditions de travail rendant plus difficile le respect des gestes barrières, comme une intensité élevée du travail, un environnement professionnel bruyant, un manque de moyens ou des tensions avec le public. Plus du tiers des caissiers attribuent leur contamination à leur travail.

Si les télétravailleurs déclarent moins de contamination sur leur lieu professionnel, ils sont tout autant touchés par le Covid que les autres. Cela peut s'expliquer par des contacts sociaux plus intenses : les télétravailleurs pensent davantage avoir été contaminés hors de leur temps de travail. Toutefois, il faudra mener des études complémentaires pour voir si le télétravail a effectivement protégé les salariés du virus, estime la Dares.

Déclaration Force Ouvrière à l'INC recouvrement du 21 avril 2021

Monsieur le Directeur,

Le premier point de cette INC est consacré au transfert du recouvrement des cotisations de retraite complémentaire aux URSSAF, disposition contenue dans la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020.

Pour Force Ouvrière, ce projet est inacceptable.

Il s'agit en effet là d'une étape pratique vers la mise en place du régime de retraite universel par points. Nous rappelons que cette contre-réforme, qui se traduirait en particulier par une baisse généralisée des montants des retraites, a été combattue par les salariés aux côtés des organisations syndicales qui s'y opposent, dans les grèves et les manifestations de décembre 2019 —janvier 2020.

Que cela soit avant ou après la fin du quinquennat, nous n'en voulons pas !

La section Fédérale des Organismes Sociaux Force Ouvrière s'inscrit pleinement dans les orientations de la Confédération Force Ouvrière qui s'est depuis le début opposée au projet de transfert qui nous est présenté dans le cadre de cette INC.

Dans la déclaration de sa Commission Exécutive du 8 avril, notre Confédération réaffirme d'ailleurs son opposition "à une étatisation totale de la protection sociale, qui conduirait à un système d'assistance publique à minima" et rappelle "que FO demeure déterminée à empêcher le retour du système universel de retraite par points, et dénonce, dans l'immédiat, les velléités d'intégrer au projet de loi de finances de la Sécurité sociale, la part de budget de l'Etat consacrée à l'AGIRC/ARRCO et à l'Unedic."

Nous le savons, le transfert du recouvrement de ces cotisations vers les URSSAF relève d'une logique qui préside également au projet de fusion du recouvrement fiscal et social d'ici à 2025 et à la mise en place d'une agence unique du recouvrement. Cela s'exprime déjà par la mise en place du "portail commun" dans le cadre de la mission France Recouvrement.

Pour FO, ce projet est totalement inadmissible et doit être combattu : il s'agit d'une remise en cause extrêmement grave des URSSAF et de leurs personnels, qui a de plus pour objectif de supprimer 3 000 postes et de réaliser 150 millions d'euros d'économies.

Par ailleurs, le transfert des cotisations de retraite complémentaire créerait un nombre considérable de difficultés dans les caisses, notamment du fait de règles différentes en matière de cotisations ou encore de l'élargissement du champ d'activité des Urssaf qu'il implique.

De surcroît, sa mise en œuvre est techniquement impossible au 1er janvier 2022. Il suffit pour s'en convaincre de connaître le point de vue de ceux qui ont certaines compétences dans le domaine.

•Non au transfert du recouvrement des cotisations de retraite complémentaire vers les URSSAF !

C'est notamment le cas du Président de l'Association Simplification et Dématérialisation des Données Sociétés (SDDS) qui, dans un courrier adressé à la Direction de la Sécurité sociale le 22 janvier 2001, et énumère tous les obstacles à une mise en place aussi rapide.

Le 20 janvier, toutes les organisations syndicales et patronales du Conseil d'administration de l'AGIRC/ARRCO adressaient d'ailleurs au Premier Ministre un courrier dans lequel elles alertaient sur ces questions de calendrier. Comment, dès lors, expliquer l'entêtement du Gouvernement à mettre en place cette réforme au 1er janvier 2022 alors que celle-ci s'annonce déjà comme une catastrophe industrielle qui mettra encore davantage à mal les salariés des URSSAF et leurs missions ?

Ces aspects aggravent encore l'appréciation que l'on peut avoir de cette réforme.

Aux côtés de toutes les organisations syndicales qui veulent la combattre et obtenir son retrait, Force Ouvrière continuera d'informer les collègues, et de discuter avec eux des dangers qu'elle comporte.

Le gouvernement, l'UCANSS et l'ACOSS doivent entendre les revendications de défense du personnel et de la Sécurité sociale :

•Non à la fusion du recouvrement des cotisations sociales et fiscales !

De surcroît, sa mise en œuvre est techniquement impossible au 1er janvier 2022. Il suffit pour s'en convaincre de connaître le point de vue de ceux qui ont certaines compétences dans le domaine.

•Non au transfert du recouvrement des cotisations de retraite complémentaire vers les URSSAF !

C'est notamment le cas du Président de l'Association Simplification et Dématérialisation des Données Sociétés (SDDS) qui, dans un courrier adressé à la Direction de la Sécurité sociale le 22 janvier

•Non à la réforme des retraites visant à instituer un régime universel par points !

Il est urgent qu'il y soit donné satisfaction.

Inflation

C'est la perte du pouvoir d'achat de la monnaie, qui se traduit par une augmentation générale et durable des prix.

L'inflation peut avoir différentes causes, dont celle d'un déséquilibre entre une demande forte en consommation de produits et services et une offre faible.

Si depuis la pandémie, les économies ont vu leurs secteurs productifs perturbés et les dépenses de consommation en berne, certains pays, à l'instar de la France, ont décidé de mesures visant à maintenir à flot leur tissu économique et le pouvoir d'achat, et par ailleurs ont activé des plans de relance.

Depuis quelques semaines, alors que se profile la sortie de crise, la demande de consommation (des ménages, entreprises et organismes publics) augmente mais l'offre ne suit pas sur certains produits (matières premières...).

Ces pénuries entraînent des premiers signes d'inflation, notamment aux États-Unis (comme avant la crise, l'inflation est toujours inférieure à 2 % en zone euro), et cela affole les marchés mondiaux.

Tandis que les économistes posent des prédictions plus ou moins alarmistes concernant l'inflation, reste que la relance économique s'appuyant sur la consommation, elle renvoie toujours à la question du pouvoir d'achat et donc de l'augmentation des salaires, entre autres en France.

Le rapport du bien vieillir de l'Institut Montaigne

L'Institut Montaigne vient de publier son rapport « Bien vieillir : mûrir nos ambitions ». D'après cette étude, les seniors forment une population hétéroclite [par l'âge, par le style de vie et par l'activité] et une ressource indispensable pour notre société car ils sont un « pilier de l'aide aux proches ». Ils contribuent de façon importante au dynamisme économique de la France : les plus de 50 ans représentent environ 52 % des dépenses de consommation. Pour l'Institut Montaigne, la pandémie a révélé la nécessité de rendre notre société plus inclusive et d'adapter notre système de soins. En ce sens, l'étude propose douze recommandations pour valoriser la contribution des seniors à notre société, vivre mieux chez soi plus longtemps, vivre en meilleure santé et prévenir la perte d'autonomie et adapter notre économie pour mieux répondre aux enjeux du vieillissement.

RÉSOLUTION DU COMITÉ CONFÉDÉRAL NATIONAL FORCE OUVRIÈRE DES 27 ET 28 MAI 2021

EXTRAIT PORTANT SUR LA SÉCURITÉ SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

Le CCN réaffirme son opposition à une étatisation de la protection sociale, qui conduirait à un système d'assistance publique a minima.

Le CCN rappelle son attachement indéfectible aux principes fondateurs de la Sécurité sociale fondés sur la cotisation et le salaire différé, seul modèle qui permet aux salariés et à leur famille d'être solidairement couverts contre les risques de toute nature, de bénéficier de prestations d'assurance et non d'assistance, et d'assurer la gestion par leurs représentants. C'est pourquoi il s'oppose à la fiscalisation de la Sécurité sociale opérée par les lois de finances successives, qui permet de transférer son financement par les entreprises aux salariés.

Le CCN réaffirme sa détermination pour l'abandon définitif de la réforme des retraites et non un simple report après les prochaines échéances électorales. Il dénonce les velléités d'intégrer au projet de loi de finances de la Sécurité sociale, la part de budget de l'État consacrée à l'Agirc-Arrco et à l'Unedic.

Le CCN reste opposé à tout nouveau recul de l'âge de départ à la retraite que ce soit par le biais d'un âge légal, un âge du taux plein, pivot ou d'équilibre ou par l'allongement de la durée d'activité.

Le CCN rappelle sa détermination à défendre un système de retraite par répartition solidaire et intergénérationnel, ainsi que sa volonté de conforter et d'améliorer les dispositions du système actuel et de ses régimes, afin de garantir un haut niveau de pensions à toutes et à tous. Le CCN rappelle son opposition au projet de régime universel de retraite par points.

FO rappelle son opposition au projet de transfert de recouvrement des cotisations vers l'Acos, transfert normalement prévu au 1er janvier 2022 (l'article 18 de la loi du 24 décembre dernier relatif au transfert du recouvrement des cotisations), première étape vers la constitution d'une caisse de retraite unique préfigurant la mise en place, dans les faits, du régime universel de retraite. En effet, il fait craindre de nombreux dangers et dysfonctionnement pour les assurés et les salariés des organismes. Ce changement, ainsi que les difficultés techniques qu'il engendre, aura des impacts à la fois sur les droits des retraités avec des difficultés de calcul et d'interlocuteur, sur la trésorerie des petites entreprises, et sur l'emploi des caisses de retraite, plusieurs milliers de salariés restant dans l'attente d'information quant à leur sort.

Le CCN souligne que notre système de Protection Sociale Collective solidaire a montré, une fois de plus, sa capacité à faire face aux crises. Le CCN dénonce les rapports parus sur les finances publiques qui concernent aussi les finances sociales, ainsi que la position de la France prise à l'égard de l'Union européenne sur ses perspectives de retour à l'équilibre des comptes.

Le CCN dénonce cette vision purement comptable alors que le niveau record du déficit de la branche Maladie nourrit déjà les velléités de réduire le rôle et la place de la Sécurité sociale.

Le CCN exige l'arrêt des suppressions de postes imposés par les différentes conventions d'objectifs et de gestion et demande l'embauche de CDI dans tous les organismes afin qu'ils puissent remplir leurs missions au service des assurés et allocataires.

Le CCN dénonce la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2021 qui a poursuivi la même logique de maîtrise comptable des dépenses, qui conduit aux restructurations hospitalières, fusions d'établissements, suppression de lits et dégradation des conditions de travail de tous les personnels hospitaliers.

Pour la prévention du Covid 19, les jours de carence en cas de test positif doivent continuer à être neutralisés ou pris en charge pour que les salariés n'aient pas d'impact sur leurs salaires.

Toutefois, le CCN constate que le maintien du salaire des salariés empêchés de travailler pour la prévention du risque ne peut être porté par la Sécurité sociale : cette situation relève du principe de solidarité nationale et le CCN revendique la compensation intégrale à la protection sociale de ces mesures, qui dégradent conséquemment ses recettes, constituant le principal motif de son déficit.

Concernant la création d'une 5^e branche, le CCN rappelle que la perte d'autonomie constitue un risque au même titre que n'importe quelle maladie. Aussi, le CCN considère que ce risque doit relever de la branche maladie de la sécurité sociale. Avec la création d'une cinquième branche se profile en réalité la mise à l'écart des retraités et des personnes handicapées de l'assurance maladie et donc la remise en cause de l'un des fondements de la sécurité sociale basé sur la solidarité intergénérationnelle.

Le CCN dit oui à une législation sur l'autonomie et l'adaptation de la société française à son vieillissement, mais à condition qu'elle permette de garantir les projets de vie et l'autonomie des retraités et des personnes handicapées. Ceci passe par l'indexation du pouvoir d'achat des retraites et des pensions et le maintien de l'allocation adulte handicapé quelles que soient les ressources du conjoint.

Le CCN condamne toutes les ponctions sur les comptes des groupes de protection sociale pour le financement des mesures Covid et, en particulier, la « taxe Covid » mise à la charge des organismes complémentaires, sans distinguer ceux qui ont un but non lucratif de ceux qui ont un but mercantile.

Le CCN revendique la modification immédiate du tableau de maladie professionnelle concernant le COVID- 19 et l'élargissement du champ de prise en charge afin de consacrer une réparation juste à tous les travailleurs. L'enjeu est d'autant plus important que l'épidémie s'installe durablement et que l'on voit apparaître certains effets du COVID à long terme.

BRANCHE FAMILLE

La mise en place de la réforme Logement au 1er janvier 2021 a des conséquences catastrophiques pour les allocataires et les agents des CAF.

Par tous les canaux (accueil physique, téléphonique, mails...), les allocataires sollicitent massivement les CAF notamment pour comprendre les baisses et les pertes de droits liés à cette réforme dont l'objectif principal est de réaliser des centaines de millions d'euros d'économie. Les délais de réponse sont importants et vont par exemple bien au-delà des 20 minutes sur les plate-formes téléphoniques.

Par ailleurs, les conditions techniques dans lesquelles cette réforme se déroule sont épouvantables.

Les liquidations s'avèrent bien souvent impossibles et de nombreux dossiers sont bloqués, avec des droits qui ne peuvent pas être payés parfois depuis janvier, impactant non seulement l'Allocation Logement mais les autres prestations (ASF —Allocation de soutien familiale—, Prime d'activité etc.).

On ne compte plus les chaînes de traitement automatiques passées à tort, les anomalies techniques, les résultats faussés, les dossiers tronqués (ex : enfants un jour, plus d'enfants le lendemain...) et les lenteurs du système d'information.

Quant au site caf.fr, il est régulièrement indisponible.

Tout cela participe de l'incompréhension et de la colère des allocataires auxquelles sont confrontés quotidiennement les agents en butte aux incivilités voire aux agressions, et d'autant plus usés dans un contexte d'alourdissement de la charge de travail et d'accentuation de la complexité du métier.

En première ligne bien-sûr : les CSU (agents d'accueil et téléconseillers submergés par les appels) et les Gestionnaires Conseil Allocataires, mais ce sont bien tous les services qui sont impactés. "

DÉCLARATION FORCE OUVRIÈRE À LA RÉUNION CSE DU JEUDI 27 MAI 2021 DE LA CAF DE TOULOUSE

Nous avons reçu, mardi 18 mai, un message du Directeur Général de la Cnaf adressé à tous les agents qui salue l'implication de tous les personnels des Caf en reconnaissant, pour la 1ère fois, les difficultés que nous rencontrons.

Il indique tout d'abord que *« cette réforme procure un droit plus juste parce qu'il correspond aux ressources les plus récentes de chacun »*. Nous savons pourtant qu'elle a été initiée dans le principal but de faire des économies budgétaires alors qu'elle concerne principalement les personnes les plus en difficulté, à commencer par les étudiants. Même si la Ministre du Logement, Emmanuelle Wargon a réfuté le terme de *« mesure budgétaire »*, elle a convenu que cette réforme permettrait de réaliser au moins 700 millions d'Euros d'économie. L'Etat ne se cache donc pas de vouloir réduire ses dépenses en touchant, une nouvelle fois, aux plus faibles.

Certains passages de la missive de M. Mazauric sont tout simplement ahurissants ! Il y est écrit, par exemple : *« Nous avons rencontré et rencontrons encore des difficultés prévues et des difficultés imprévues dont l'ampleur s'est révélée sous-estimée »*. Donc, il reconnaît enfin que les difficultés existent.

Il indique un peu plus loin : *« Des progrès ont été acquis, mais certains changements demanderont plus de temps »*. Nous rappelons, à cet effet, que cette réforme est en préparation à la Cnaf depuis plusieurs années... Il nous annonce donc que les résolutions prendront du temps, mais combien de temps ? A cela, le Directeur Général ne s'engage pas dans un calendrier précis.

Outre les aspects techniques dans lesquels il se perd, il termine l'un des paragraphes par : *« Les anomalies ne concernent qu'un nombre très limité de bénéficiaires des aides au logement. La répétition vous marque, l'incertitude vous inquiète »* ! On croit rêver ! Après avoir reconnu les nombreuses difficultés techniques, il en minimise leur nombre et leurs impacts !

Et le meilleur : *« Ces difficultés pèsent sur vous et votre travail, alors que vous n'en êtes pas responsables et je vous exprime mes regrets. Vous méritez de disposer de bons outils de travail. Ces outils méritent votre confiance »*.

Ses remerciements interviennent après ceux des instances gouvernementales, mais nous n'obtiendrons visiblement rien d'autre que ces maigres encouragements et ce demi mea culpa.

Pour les personnels concernés, le compte n'y est pas !

Cette situation inacceptable pour les allocataires l'est encore plus pour les salariés dont certains sont eux-mêmes allocataires ! Elle engendre une perte de sens, une souffrance du public, une hausse des incivilités. Le silence de la Cnaf est longtemps resté assourdissant et ce n'est pas la lettre de M. Mazauric qui changera quoi que ce soit au ressenti des agents et cadres.

TRANSFERT DU RECOUVREMENT DES COTISATIONS AGIRC-ARRCO VERS LES URSSAF : TERGIVERSATION AU SOMMET DE L'ÉTAT

Quel scénario tient la corde en ce moment entre le report pur et simple à 2023, le maintien du projet au 1^{er} janvier 2022 et un mixte des deux qui se traduirait par la mise en place en 2022 d'une expérimentation ?

C'est peut-être ce dernier scénario le plus probable : une expérimentation grandeur nature qui viendrait confronter le réel à la théorie.

Un recul donc des pouvoirs publics mais un semi recul puisqu'il ne s'agit que d'un report et que de surcroît 200 grosses entreprises participeraient à ce « crash test ».

L'état se mettrait-il à écouter les alertes des partenaires sociaux que nous lui faisons depuis des mois sur ce sujet ?

Prêtons-nous à y rêver et ne pas croire que le refus par la Cour des comptes de certifier les comptes de la branche recouvrement ne soit la seule motivation de l'Etat.

Eric GAUTRON- SNFOCOS

Covid-19 : le 9 juin 2021 marque-t-il la fin du télétravail ?

A partir du 9 juin, le gouvernement a indiqué que le télétravail à 100% prenait fin. Pour autant, cette date ne marque pas la fin totale du télétravail.

La reprise du travail en présentiel doit se faire progressivement.

Le gouvernement, via son nouveau protocole de déconfinement, indique que les entreprises ne sauraient supprimer totalement le télétravail, celui-ci devant être partiellement maintenue, lorsque celui-ci est possible, tant que le pays ne sera pas sorti totalement de la crise sanitaire.

Pour rappel, l'état d'urgence sanitaire prend fin le 1^{er} juin 2021, la loi dite de « sortie de crise » n°2021-689 du 31 mai 2021 (JO du 1^{er} juin), instaurant un régime transitoire à compter du 2 juin et jusqu'au 30 septembre 2021.

Le gouvernement incite les entreprises à négocier avec les organisations syndicales la reprise progressive du travail en présentiel, en y maintenant une dose de télétravail (il convient de fixer un nombre minimal de jours de télétravail par semaine).

Attention, le Conseil d'État a reconnu que le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 ne constituait qu'un ensemble de recommandations sans force contraignante constituant la déclinaison opérationnelle des articles du code du travail relatifs à l'obligation de sécurité de l'employeur.

Autrement dit, l'employeur peut ne pas respecter l'ensemble des recommandations du protocole de déconfinement mais sa responsabilité pourrait être engagée en cas de contamination au covid-19 qui résulterait d'une non application totale des recommandations en raison de son manquement à son obligation de sécurité (CE, 19-10-20, n°444809).

A compter du 9 juin 2021, le télétravail demeure toujours recommandé pour les personnes dites « vulnérables », selon le décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020, susceptibles de faire une forme grave du covid-19. Pour ces personnes, si le télétravail n'est pas possible, l'employeur doit prendre des mesures de protection renforcées listées dans le décret.

Les espaces clos doivent toujours être aérés régulièrement. Le fonctionnement et l'entretien de la VMC doivent être contrôlés. Les ventilateurs et les climatiseurs ne doivent pas générer des flux d'air en direction des personnes. Le nettoyage des locaux doit se faire fréquemment avec des produits actifs contre le virus covid-19. Une distance physique d'au moins un mètre entre les personnes, l'hygiène des mains, les gestes barrières et la gestion des flux de personnes restent en vigueur. Le port du masque reste, à ce jour, requis dans les lieux collectifs clos.

Si les réunions en audio ou en visioconférence sont toujours à privilégier, le protocole de déconfinement envisage toutefois la possibilité d'en organiser en présentiel dans le respect des règles décrites ci-dessus. Les moments de « convivialité » réunissant les salariés en présentiel dans le cadre professionnel ne sont plus suspendus et peuvent être organisés dans le strict respect des gestes barrières. Le protocole de déconfinement préconise d'organiser ces moments en extérieur avec une jauge maximum de 25 personnes.

A noter que le salarié en présentiel peut faire usage de son droit de retrait tant que l'employeur ne respecterait pas, dans l'entreprise, les mesures sanitaires préconisées par le gouvernement.

9 juin

- ★ Le couvre-feu maintenu mais décalé à 23h00.
- ★ Assouplissement du télétravail.
- ★ Réouverture des cafés et restaurants (terrasses et intérieur, table de 6 personnes maximum).
- ★ Réouverture des salons et foires, lieux de culture jusqu'à 5000 personnes avec Pass sanitaire.
- ★ Réouverture des salles de sport, élargissement aux sports de contact en plein air et sans contact en intérieur.

Que recouvrent les quatre dispositions du projet de loi 4D?

La notion de différenciation

Selon le gouvernement, ce projet de loi conserve le principe d'égalité de droit tout en introduisant la notion de différence de traitement dans le respect de l'intérêt général selon les spécificités et la diversité des territoires.

Pour mener à bien cette réforme territoriale, les collectivités locales pourront disposer de nouvelles délégations de compétences afin d'élargir leur pouvoir réglementaire. Cette notion de différenciation est inscrite dans le **projet de loi organique** adopté par le Parlement en mars 2021 pour faciliter les expérimentations au niveau local.

Ce **projet de loi organique** permet en effet faciliter et multiplier les expérimentations locales en simplifiant pour les collectivités les conditions d'entrée et de sortie dans ce dispositif de délégation. A travers l'adoption de ce texte, le gouvernement a acté **une première étape vers la loi 4D**, qui proposera d'autres outils visant le même objectif pour aboutir à un pouvoir réglementaire local renforcé ou des mesures de déconcentration spécifiques.

La décentralisation

Selon la ministre de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, Jacqueline Gourault, cette nouvelle étape de décentralisation sera celle de la **différenciation**, c'est-à-dire la prise en compte, dans chaque politique publique, de la diversité et de la singularité des territoires. (*Exemples : Gestion du réseau routier national et transfert de la médecine scolaire aux départements, gestion du Réseau Natura 2000 et de l'ADEME dans le cadre de la transition écologique ou transfert des petites lignes ferroviaires et gares à l'échelon régional...*)

La déconcentration

Selon le gouvernement, il y a un besoin de clarification de la présence de l'Etat sur le territoire : un Etat plus déconcentré et plus efficace sur les territoires pour les élus et plus proche des citoyens en proposant de nouveaux outils d'ingénierie aux collectivités territoriales en particulier avec le déploiement du **label France services**.

La décomplexification

Ce volet du projet de loi est relatif à la **simplification de l'action publique** et vise à porter des expérimentations de projets innovants en faveur des territoires et ceux d'outre-mer.

Perception du système de retraite

La CDC -Caisse des dépôts et consignations-a récemment publié la nouvelle édition de son enquête PatEr (PATrimoine et préférences vis-à-vis du TEmps et du Risque) réalisée au printemps 2020 auprès d'un panel représentatif de Français au sujet de leurs attentes et perceptions vis-à-vis de la retraite.

Parmi les principaux enseignements, on note que, même si les Français sont attachés au système actuel, un nombre important de répondants le juge « complexe et injuste ».

Entre les éditions 2012 et 2020 de cette étude, la compréhension générale du fonctionnement du système actuel a fléchi chez les moins de 35 ans, mais s'est maintenue dans les autres tranches d'âge.

La connaissance des droits personnels à la retraite a progressé sur toutes les tranches d'âges. Ainsi, 53 % des répondants affirment en avoir une bonne connaissance (+16 points par rapport à 2012). Concernant leurs droits à la retraite, 59 % des moins de 35 ans sont inquiets pour l'avenir, contre 66% en 2012.

En matière de financement du système, la majorité des personnes interrogées met en avant une préférence pour un allongement de la durée de cotisation (51 % des moins de 35 ans, 55 % des 35-49 ans, 54 % des 50 ans et plus non retraités et 66 % des retraités). Le recul de l'âge de départ à la retraite arrive en deuxième position parmi les propositions privilégiées. En ce qui concerne l'adhésion au système actuel de retraite, 63 % des répondants lui sont favorables et 24 % y sont défavorables. Le niveau d'adhésion est resté stable entre 2012 et 2020.

Vaccination & emploi du temps

Depuis le lundi 31 mai, la vaccination contre le Covid-19 est accessible à tous les Français. Reste le casse-tête du créneau parfait pour recevoir cette injection. Le week-end? Le soir? Pendant la pause déjeuner? Caser dans son emploi du temps chargé, une vaccination n'est pas si simple. C'est pourquoi, lorsqu'un créneau est disponible au beau milieu de la journée de travail, la tentation est grande de l'accepter pour pouvoir enfin mettre cette question derrière nous.

Si vous avez opté pour cette dernière solution, cela n'est pas forcément une mauvaise nouvelle pour votre employeur. Des salariés vaccinés, cela limite de fait le nombre d'arrêts maladie liés au Covid ainsi que la transmissibilité du virus au sein de l'entreprise. Selon une étude de la Dares publiée le 28 mai, 28% des salariés pensent avoir été contaminés sur leur lieu de travail.

Rapprochez-vous de la médecine du travail

Si les bénéfices sont évidents pour la santé publique, cette absence ne peut s'effectuer que si l'employeur donne son accord, sauf si vous souffrez d'une affection de longue durée exonérante (cancer, insuffisance cardiaque grave, polyarthrite, sclérose en plaques, diabète de type 1 et 2 etc.). Dans ce cas, vous bénéficiez d'une "absence de droit pour cette vaccination" selon le site officiel service-public.fr.

L'autre cas où l'employeur n'a pas son mot à dire est celui où le salarié reçoit une injection dans son service de santé au travail. Il est dans ces cas-là autorisé à s'absenter sur ses heures de travail. Une seule obligation, "le salarié informe son employeur de son absence pour visite médicale sans avoir à en préciser le motif", précise le site du gouvernement.

Ainsi, on n'est pas en absence et on ne perd pas de salaire." Dans les faits, peu de services de médecine du travail ont la possibilité de proposer cela aux salariés.

Demander la permission

Ainsi donc, pour la majorité des salariés, il faudra demander à leur employeur la permission de s'absenter ou poser un jour de congé ou de RTT. "Aucune disposition du Code du travail ne prévoit de façon claire et non équivoque le droit général pour tout salarié de s'absenter, ni pour se faire vacciner."

Concrètement, si un rendez-vous est pris sur les heures de travail, l'employeur a le droit de refuser que son salarié s'absente. Le seul cas où il pourrait être en faute d'avoir refusé votre demande, si vous parvenez à prouver que ce refus est abusif : "Si votre employeur a pris des positions antivaccin et qu'il refuse que ses employés se fassent vacciner".

Sourions 🤔 😊 🤔 😊

Il ne faut jamais perdre notre sens de l'humour, car il nous porte dans l'adversité, sans pour autant occulter la réalité. jcf

