

## Contenu

---

<b>ARTICLE 1 Télétravail, management... les agents tirent les leçons de la crise .....</b>	<b>2</b>
<b>CHIFFRES-CLÉS.....</b>	<b>2</b>
Des difficultés techniques sur le télétravail .....	2
Revoir l'anticipation et la gestion de crise .....	4
Priorité à la maîtrise de la masse salariale.....	5
Méthodologie.....	7
Des efforts sur plusieurs axes afin de lever les freins au recrutement.....	7
<b>ARTICLE 2 La dette publique dans la zone euro .....</b>	<b>7</b>
Qu'est-ce que la dette publique ? .....	8
Le constat sur la dette publique.....	8
La monétisation de la dette publique.....	10
<b>ARTICLE 3 Ordonnance congés payés : la CGT pense avoir obtenu un succès .....</b>	<b>11</b>
Jours de congés imposés, « rupture d'égalité ».....	12
Recours sur le fond.....	12
Des dispositions réglementaires.....	12
<b>ARTICLE 4 Le Calcul en temps réel des aides personnelles au logement enfin prêt ! .....</b>	<b>13</b>
<b>CHIFFRES-CLÉS.....</b>	<b>14</b>
Des économies sur le dos des pauvres .....	14
Rassurer les bénéficiaires .....	14
Une hausse attendue des allocataires .....	15
Des gagnants et des perdants.....	15
<b>ARTICLE 5 Jurisprudence S: .....</b>	<b>15</b>
Situation d'un agent après l'épuisement de ses droits à congé maladie de longue durée .....	15
Quelles sont les modalités de ruptures conventionnelles dans les petites collectivités ?.....	16
Prime Grand âge dans la FPT: les modalités de mise en œuvre sont précisées. ....	17
Montant brut mensuel fixé à 118 euros. ....	17
Financement .....	18

## **ARTICLE 1 Télétravail, management... les agents tirent les leçons de la crise**

Publié le 23/11/2020 Par La Gazette dans : [Toute l'actu RH](#)



Selon le onzième baromètre RH "La Gazette" - Randstad, les bouleversements vécus en matière de ressources humaines pendant la crise sanitaire auront des répercussions sur l'organisation à long terme des collectivités.

### **CHIFFRES-CLÉS**

56 % des répondants envisagent ou ont attribué une gratification financière à l'issue du premier confinement, pour un montant moyen de 461 euros : 48 % l'ont octroyée aux seuls agents mobilisés en présentiel et 48 % aux agents en présentiel et aux télétravailleurs.

Durant l'année 2020, la gestion des ressources humaines aura fortement été influencée par la crise sanitaire. Avec un constat largement partagé : celui de l'impréparation des collectivités territoriales. Seulement 40 % des collectivités interrogées reconnaissent avoir disposé, à l'aube du premier confinement, d'un plan communal ou intercommunal de sauvegarde.

Moins d'un tiers a pu se reposer sur un plan de continuité de l'activité (18 % seulement parmi les communes de moins de 5 000 habitants, mais 86 % dans les établissements publics de coopération intercommunale) et 22 % sur une réserve de soixante jours de masques de protection. Les agents ont été particulièrement mobilisés au cours de la période puisque 80 % d'entre eux ont participé, souvent sur la base du volontariat, à des opérations de prévention ou de soutien à la population (mise sous pli ou distribution de masques, maintien du lien avec les publics les plus fragiles...).

Une implication qui conduit 56 % des collectivités interrogées à verser une gratification financière à leurs agents ou à envisager de le faire, que ce soit sous la forme d'une prime ou d'une prise en charge des frais occasionnés pour les télétravailleurs.

### **DES DIFFICULTES TECHNIQUES SUR LE TELETRAVAIL**

Le télétravail a concerné entre 25 % des agents de la catégorie C et 51 % de ceux de la catégorie A, avec des chiffres plus élevés au sein des plus grandes communes ou intercommunalités et des conseils

départementaux et régionaux. Ce travail à distance ne s'est pas déroulé sans heurt, selon la moitié des répondants (lire le graphique n° 3).

Les principales difficultés évoquées sont avant tout d'ordre technique : des parcs d'ordinateurs et de téléphones portables insuffisants, une incompatibilité d'accès à distance aux logiciels professionnels spécialisés et un débit insuffisant pour travailler à domicile.

### 3. Quelles seraient les conditions du développement du télétravail ?

(Collectivités estimant la pérennisation comme probable, soit 358 répondants, plusieurs réponses possibles)

Des investissements pour renforcer le parc matériel, logiciel et la sécurité informatique

**70%**

Une adaptation profonde des habitudes, du fonctionnement et du management de certains services

**63%**

Une identification des tâches qui, indépendamment de la filière, pourraient être exercées en télétravail

**57%**

Une négociation d'un accord avec les organisations syndicales représentatives

**31%**

La mise en œuvre d'un plan de formation et de montée en compétences des agents

**28%**

Une accélération parallèle du développement des services numériques à la population

**27%**

Les difficultés managériales, par exemple, préserver la cohésion et la coordination des services ou maintenir le lien hiérarchique, sont citées dans un deuxième temps, par un tiers des sondés. Au-delà des aléas liés au confinement, 55 % des personnes interrogées envisagent de pérenniser ou de développer le télétravail au sein de leur collectivité, avec un souhait spécifiquement marqué (73 %) de la part des dirigeants chargés des ressources humaines. Mais 70 % estiment que des investissements doivent être réalisés pour renforcer le parc matériel, logiciel et la sécurité informatique.

---

Les DRH en appellent particulièrement à la transformation profonde des habitudes de travail, ainsi qu'à celle du fonctionnement et du management de certains services. Autre piste : identifier les tâches pouvant être exercées en télétravail, indépendamment de la filière ou du métier, afin de permettre à des fonctions réputées non télétravaillables d'exercer à distance une partie au moins de leurs missions.

### REVOIR L'ANTICIPATION ET LA GESTION DE CRISE

---

Les collectivités perçoivent de nombreux enseignements à tirer de la crise sanitaire, notamment sur le plan de leur organisation (voir le graphique n° 1). Elles sont 93 % à y voir une incitation à réviser et à améliorer les plans et protocoles d'anticipation et de gestion de crise.

Egalement, 86 % envisagent d'accélérer la dématérialisation de leurs procédures internes et presque autant à porter une vigilance accrue aux risques psychosociaux. Sur le plan managérial, les répondants se montrent plus circonspects, avec une adhésion moins franche à l'idée que la crise permettra de développer la prise d'initiatives et d'autonomie des agents (53 % « partiellement d'accord ») ou encore renforcer la cohésion globale de l'organisation et les collaborations (45 % « partiellement d'accord »).

## 1. Quelles sont, parmi ces propositions, celles avec lesquelles vous vous sentez en adéquation ? Cette période...

(Ensemble, soit 656 répondants, une réponse par ligne)



### PRIORITE A LA MAITRISE DE LA MASSE SALARIALE

L'adaptation aux nouvelles formes d'organisation du travail, qu'il s'agisse du télétravail, du management par projets ou du travail collaboratif, fait d'ailleurs, cette année, son entrée au deuxième rang des priorités des collectivités en termes de gestion des ressources humaines, avec 54 % des réponses (et même 81 % parmi les intercommunalités). Elle prend le pas sur toutes les autres actions, qui apparaissent en retrait (voir le graphique n° 2).

## 2. Quelles seront les priorités RH de votre collectivité dans les années à venir ?

(Ensemble, soit 656 répondants, cinq réponses maximum)

### La maîtrise de la masse salariale

**62 %**

L'adaptation aux nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, management par projets, travail collaboratif...)

**54 %**

La prise en compte de la santé et de la qualité de vie des agents au travail

**44 %**

L'amélioration de la performance des services de la collectivité

**37 %**

L'employabilité des agents, les mobilités internes

**30 %**

Le développement des compétences managériales

**30 %**

Mais, comme les années précédentes, la première des priorités reste la maîtrise de la masse salariale, à 62 %. Un objectif cependant en baisse de 12 points par rapport à l'an dernier et de 22 points depuis 2018.

En effet, seules 50 % des communes de moins de 5 000 habitants en font une priorité, alors qu'elles sont les plus nombreuses de l'échantillon. Parmi les trois leviers privilégiés pour la maîtrise de la masse salariale, les sondés citent, à parts quasiment égales, la révision du temps de travail et l'organisation des services (38 %) et la mutualisation de fonction ou de service (37 %), suivies de la maîtrise du recrutement (32 %).

Alors qu'en 2018, plus du tiers des collectivités étaient acquises à une baisse des effectifs, elles ne sont plus que 13 % deux ans plus tard. Les répondants évoquent comme raisons le non-remplacement des départs à la retraite (59 %), une nouvelle organisation du travail (45 %) et le non-renouvellement de contractuels (35 %). A l'inverse, les 26 % de collectivités qui envisagent une augmentation des effectifs le

justifient notamment par le renforcement des moyens et des compétences (56 %), notamment dans les filières techniques et administratives et, dans une moindre mesure, la police municipale.

## FOCUS

### METHODOLOGIE

---

Etude réalisée en ligne par Infopro digital études pour « La Gazette des communes » et Randstad, du 17 juillet au 7 septembre 2020, auprès de 656 répondants (élus, DRH, DGS / DGA, secrétaires de mairie et secrétaires généraux), soit, avant le couvre-feu dans certaines métropoles, le deuxième confinement et la circulaire préconisant cinq jours de télétravail dans la fonction publique.

Parmi les sondés, 79 % d'entre eux travaillent dans une commune, qui, dans 54 % des cas, compte moins de 5 000 habitants et 45 % occupent des fonctions de DGS ou de DGA et 24 % de DRH ou de DGARH (etudes@infopro-digital.com).

## FOCUS

### DES EFFORTS SUR PLUSIEURS AXES AFIN DE LEVER LES FREINS AU RECRUTEMENT

---

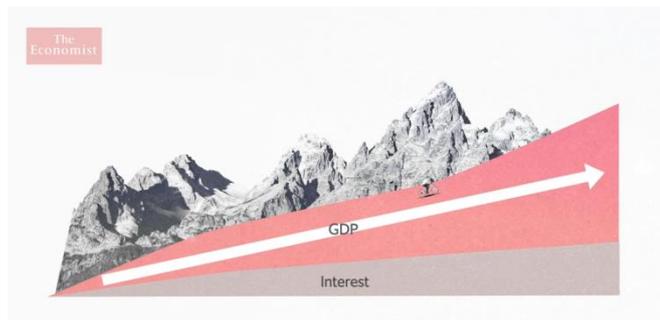
Plus du quart des collectivités éprouvent souvent ou toujours des difficultés à recruter, en retrait de onze points par rapport à 2019. Parmi les principaux freins cités : le manque de candidatures sur certains postes, des profils de candidats non adaptés ou encore un niveau de rémunération insuffisant. C'est d'ailleurs sur ce dernier critère que 39 % des collectivités font porter leurs efforts, alors qu'elles étaient 48 % un an plus tôt.

Les collectivités entendent également s'appuyer sur la mise en place d'un meilleur équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle, la valorisation du projet de territoire ou l'adoption de méthodes de management participatif. La mise en place du télétravail n'est envisagée comme un facteur d'attractivité que par 20 % des répondants, mais 35 % des DRH.

## **ARTICLE 2** [La dette publique dans la zone euro](#)

---

Blog de Raphael DIDIER économiste du 20 novembre 2020



Les **sombres prévisions de croissance** publiées par la Commission européenne font également état d'une hausse impressionnante de la dette publique dans presque tous les pays membres de la zone euro. Se posent alors des questions sur la soutenabilité de la dette publique, de sa monétisation et éventuellement de son annulation... Tout un programme !

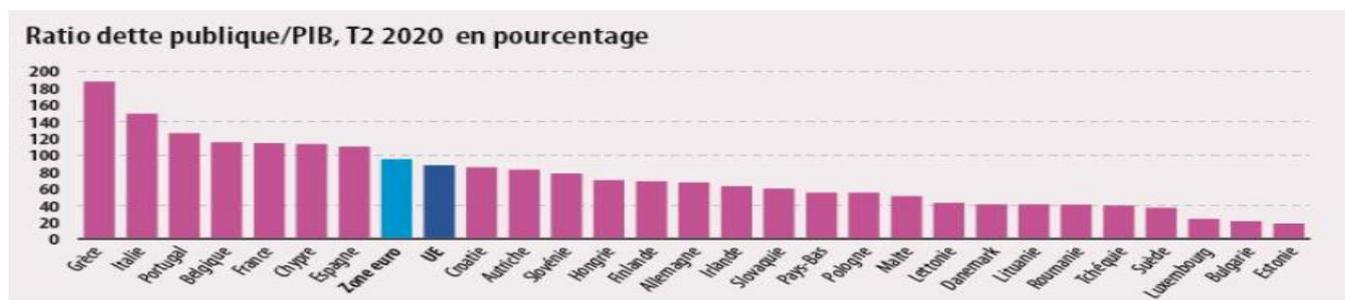
## QU'EST-CE QUE LA DETTE PUBLIQUE ?

Dans ce genre de débat technique, qui glisse très vite dans le domaine politique, il vaut mieux poser clairement les termes, car comme l'aurait écrit Albert Camus, "mal nommer les choses, c'est ajouter au malheur du monde"... La dette publique correspond à l'ensemble des emprunts publics, c'est-à-dire contractés par des administrations publiques : l'État, la Sécurité sociale, les organismes divers d'administration centrale (ODAC) et les collectivités locales. Comme pour le déficit public, la dette publique est souvent présentée par commodité en pourcentage du produit intérieur brut (PIB), ce que l'on appelle le ratio d'endettement public ou taux d'endettement public.

Notons que la définition de la dette publique retenue par les institutions européennes est quelque peu différente de celle présentée ci-dessus, dans la mesure où elle ne comprend pas l'ensemble des passifs financiers, est calculée brute (les actifs financiers des administrations publiques ne sont pas soustraits pas aux éléments de passifs), est consolidée (les éléments de dette d'une administration détenus par une autre administration sont exclus) et est évaluée en valeur nominale, c'est-à-dire à la valeur de remboursement du principal. Elle est qualifiée de dette publique au sens de Maastricht ou dette publique notifiée.

## LE CONSTAT SUR LA DETTE PUBLIQUE

Voici le taux d'endettement public au deuxième trimestre 2020 :



[ Source : Eurostat ]

Selon Eurostat, par rapport au deuxième trimestre 2019, tous les États membres à l'exception de l'Irlande ont enregistré une hausse de leur ratio de dette publique rapporté au PIB. Les hausses les plus fortes ont été observées en France (+14,9 points), en Belgique(+12,9 points), en Italie (+11,9 points), en Espagne (+11,7 points), en Slovaquie (+11,1 points), en Slovaquie (+10,8 points) et en Autriche (+10,7 points).

### Les prévisions de la Commission européenne

Quant aux prévisions concernant la dette publique, elles font état de chiffres astronomiques :

PRINCIPAUX INDICATEURS ÉCONOMIQUES 2012-2022

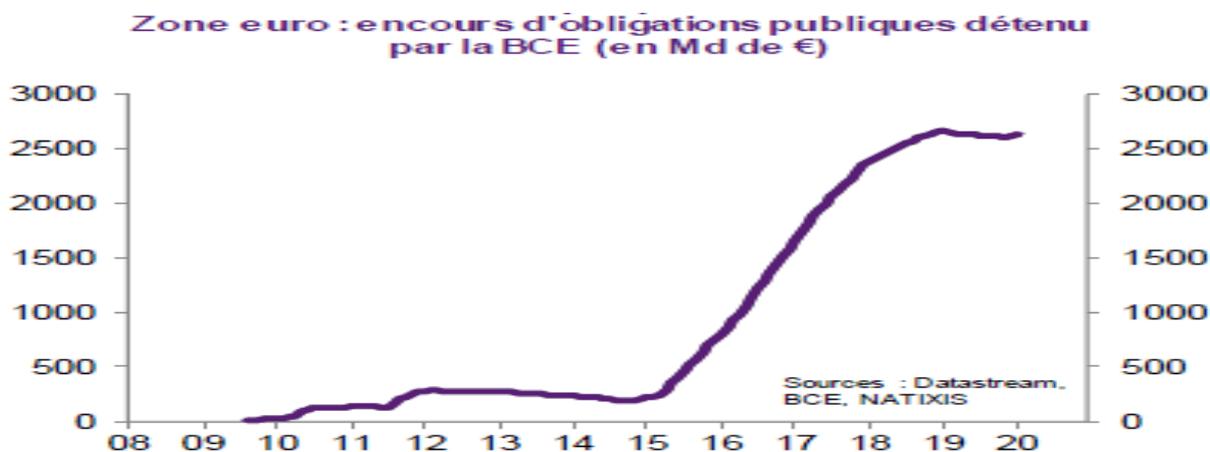
(h) Dette publique brute (% de PIB)

	Moyenne	Prévision					
	quinquennale	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	2012-16				automne		
Belgique	105.5	102.0	99.8	98.1	117.7	117.8	118.6
Allemagne	75.4	65.1	61.8	59.6	71.2	70.1	69.0
Estonie	10.1	9.1	8.2	8.4	17.2	22.5	26.4
Irlande	99.0	67.0	63.0	57.4	63.1	66.0	66.0
Grèce	175.7	179.2	186.2	180.5	207.1	200.7	194.8
Espagne	96.3	98.6	97.4	95.5	120.3	122.0	123.9
France	94.5	98.3	98.1	98.1	115.9	117.8	119.4
Italie	132.9	134.1	134.4	134.7	159.6	159.5	159.1
Chypre	100.7	93.5	99.2	94.0	112.6	108.2	102.8
Lettonie	40.3	39.0	37.1	36.9	47.5	45.9	45.5
Lituanie	40.2	39.1	33.7	35.9	47.2	50.7	49.5
Luxembourg	22.1	22.3	21.0	22.0	25.4	27.3	28.9
Malte	60.7	48.8	45.2	42.6	55.2	60.0	59.3
Pays-Bas	65.7	56.9	52.4	48.7	60.0	63.5	65.9
Autriche	83.0	78.5	74.0	70.5	84.2	85.2	85.1
Portugal	131.2	126.1	121.5	117.2	135.1	130.3	127.2
Slovaquie	73.0	74.1	70.3	65.6	82.2	80.2	79.8
Slovaquie	52.8	51.7	49.9	48.5	63.4	65.7	67.6
Finlande	59.3	61.3	59.6	59.3	69.8	71.8	72.5
Zone euro	93.6	89.7	87.7	85.9	101.7	102.3	102.6
Bulgarie	23.2	25.3	22.3	20.2	25.7	26.4	26.3
Tchéquie	41.3	34.2	32.1	30.2	37.9	40.6	42.2
Danemark	42.0	35.9	34.0	33.3	45.0	41.1	40.9
Croatie	80.2	77.5	74.3	72.8	86.6	82.4	81.7
Hongrie	76.6	72.2	69.1	65.4	78.0	77.9	77.2
Pologne	53.4	50.6	48.8	45.7	56.6	57.3	56.4
Roumanie	37.8	35.1	34.7	35.3	46.7	54.6	63.6
Suède	41.7	40.7	38.9	35.1	39.9	40.5	40.3
UE	87.2	83.2	81.2	79.2	93.9	94.6	94.9
P.M.: Royaume-Uni	85.4	86.3	85.8	85.4	104.4	111.0	113.7

[ Source : Commission européenne ]

### La dynamique de la dette publique

Fondamentalement, la dynamique de la dette publique dépend de son niveau et du différentiel (taux d'intérêt réel - taux de croissance). Et c'est peu dire que les dernières années, les États ont pu profiter de la politique ultra-expansionniste menée par la BCE :



[ Source : Natixis ]

Celle-ci s'est traduite par une baisse des taux d'intérêt à long terme sur la dette publique et en tout état de cause une croissance (même très faible) supérieure aux taux d'intérêt, rendant supportables même des niveaux d'endettements publics très élevés comme en Italie.

Il n'existe a priori aucun seuil d'endettement maximum, la soutenabilité de la dette publique dépendant autant de facteurs économique-financiers (taux d'intérêt, taux de croissance, dépendance aux capitaux étrangers...) que de facteurs plus difficiles à appréhender (stabilité gouvernementale, effet d'annonce...). Ce n'est cependant pas une raison pour faire n'importe quoi, d'autant que l'endettement public s'accompagne d'effets redistributifs trop souvent négligés dans le débat ou résumés de manière simpliste à des transferts entre générations.

## LA MONÉTISATION DE LA DETTE PUBLIQUE

Contrairement à une idée reçue, ce n'est pas le stock de la dette publique que les États cherchent à baisser pour éviter un *debt overhang* (faible croissance résultant d'un endettement public trop élevé), mais le taux d'endettement public, c'est-à-dire le stock de dettes publiques rapporté au PIB. Pour ce faire, il existe trois possibilités principales :

\* **annuler la dette publique.** Dans le jargon, on préfère parler de défaut sur la dette publique, certainement parce que cela rassure un peu. Toujours est-il que c'est la méthode non coopérative par excellence, mais qui est aussi la plus usitée dans l'histoire.

\* **faire en sorte que les taux d'intérêt à long terme soient inférieurs à la croissance nominale.** En effet, dans ce cas, l'écart entre croissance et taux d'intérêt réduit le taux d'endettement chaque année, et le

pays peut donc se désendetter à moindres frais. Hélas, les gouvernements n'ont aucune emprise sur les taux d'intérêt et les prévisions de croissance sont en berne.

**\* espérer un hypothétique retour de l'inflation.** Il reste alors la monétisation de la dette publique, qui consiste pour la Banque centrale à créer de la monnaie pour ensuite acheter les titres de dette publique. Nous avons vu plus haut que la Banque centrale européenne (BCE) achète des titres de dette publique dans le cadre du Quantitative easing, mais uniquement ceux déjà émis par les États membres de l'UE. Elle échappe ainsi à la critique d'une monétisation directe de la dette publique (interdite par les Traités européens), mais l'esprit est le même.

En effet, si la BCE crée de la monnaie pour acheter des titres de dettes publiques déjà émis sur le marché et dont l'objectif est de financer la lutte contre le COVID-19, l'État en question versera donc les intérêts de sa dette à la BCE. Or, le bénéfice net de la BCE est distribué aux banques centrales nationales, qui les transfèrent aux gouvernements des différents pays. Ce faisant, tout se passe comme si l'État récupérait en fin de compte les intérêts versés initialement. Dès lors, si la BCE s'engage à ne pas réduire la taille de son bilan et renouvelle l'achat de titres à l'échéance, alors les États n'auront pas à rembourser ce surcroît de dettes publiques, ce qui est bien une monétisation de la dette publique...

Et face à cette hausse formidable de la dette publique, il est peu probable d'échapper à une annulation (même partielle) des titres de dette publique détenus par les Banques centrales, d'autant qu'avant même la pandémie, la BCE détenait 20 % des dettes publiques de la zone euro, proportion vouée à augmenter après l'annonce par Christine Lagarde d'un programme d'achat urgence pandémique (PEPP).

## **ARTICLE 3                      Ordonnance congés payés : la CGT pense avoir obtenu un succès**

Publié le 20/11/2020 • Par La Gazette • dans : [Toute l'actu RH](#)



En s'appuyant sur une récente décision du Conseil d'État qui s'est exprimé sur l'adaptation des procédures consultatives préalables durant la pandémie, la CGT espère que les agents pourront récupérer les congés qu'ils ont dû poser pendant le confinement. Les juges du Palais-Royal se réunissent le 4 décembre pour en discuter.

C'est un coup de billard à deux bandes qu'espère réussir la CGT pour récupérer les congés que les agents ont été obligés de poser pendant le confinement du printemps. La confédération et deux de ses fédérations (services publics et État) ont obtenu, par un arrêt du Conseil d'État du 16 novembre, l'annulation de l'article 13 de l'ordonnance du 25 mars 2020 prise en application de la loi d'urgence du 23 mars. Cet article dispose

que les projets de textes réglementaires ayant pour objet de lutter contre le Covid sont « dispensés de toute consultation préalable obligatoire ».

Or, estime le Conseil d'État, la loi du 23 mars d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 habilitait le gouvernement à « adapter » les procédures consultatives préalables à l'édition des décisions administratives, mais certainement pas à remettre en cause « leur principe même ». Le juge a donc décidé d'annuler cet article 13.

Cet arrêt n'aura toutefois pas de conséquence, par exemple sur les notes de service diffusées pendant le confinement sans en passer par la consultation des instances représentatives du personnel. « Les décisions sont définitives sauf si elles ont été attaquées dans un délai de deux mois », rappelle Sarah Silva-Descas, secrétaire confédérale en charge du droit public à la CGT.

---

### JOURS DE CONGES IMPOSES, « RUPTURE D'EGALITE »

---

En revanche, la CGT espère que la décision du Conseil d'État lui permettra d'obtenir l'annulation d'une autre ordonnance, celle du 15 avril 2020 « relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire ». Une décision prise « sans en passer par le CCFP », précise Sarah Silva-Descas.

Cette ordonnance obligeait les agents en autorisation spéciale d'absence pendant l'état d'urgence à prendre jusqu'à 10 jours de congé ou journées de réduction du temps de travail (RTT) sur cette période. Un « vol », selon Céline Verzeletti, secrétaire nationale de l'Union fédérale des syndicats de l'État CGT : « Quand on est bloqué chez soi, ce n'est pas un congé ». Mais aussi, une « rupture d'égalité » entre fonctionnaires puisque tous ne sont pas concernés.

---

### RECOURS SUR LE FOND

---

La CGT a donc attaqué l'ordonnance du 15 avril devant le Conseil d'État, en référé et sur le fond. Plusieurs syndicats ont fait de même, sans succès pour le moment. La CGT s'est fait elle aussi retoquer en référé, et attend maintenant que le Conseil d'État statue sur le fond.

L'audience est prévue le 4 décembre en chambre solennelle, la plus haute chambre de l'institution ; la décision sera rendue quelques semaines plus tard. « Nous pensons que l'arrêt du 16 novembre peut nous aider à gagner notre recours sur le fond » contre la prise de congés obligatoire, déclare Céline Verzeletti. Le but étant de « récupérer nos congés ».

---

### DES DISPOSITIONS REGLEMENTAIRES

---

La décision du Conseil d'Etat du 16 novembre contient toutefois un détail important. L'annulation de l'article 13 de l'ordonnance du 25 mars que le juge prononce ne vaut que pour « les dispenses de consultations

12

préalables obligatoires prévues par une disposition législative ». Or, il entre aussi dans la compétence du pouvoir réglementaire d'écarter l'application de procédures consultatives elles-mêmes prévues par des dispositions réglementaires... Et le gouvernement compte bien s'appuyer sur cet argument.

La CGT y est préparée. Elle fera valoir que si la décision d'obliger les agents à déposer des congés ou des RTT prise dans l'ordonnance du 15 avril est de nature réglementaire, « comme le suggère le gouvernement », alors « cela supposait de consulter les instances représentant les agents et donc de passer devant le Conseil commun de la fonction publique, ce qui n'a pas été fait, explique Sarah Silva-Descas. Le gouvernement ne pourra arguer que cette consultation n'était pas nécessaire en s'appuyant sur l'ordonnance du 25 mars puisque son article 13 est annulé ». Et si l'on se place dans l'hypothèse où l'obligation de poser des RTT ou des congés est de nature législative (et non réglementaire), Sarah Silva-Descas rappelle que la loi du 23 mars (article 11) ne concerne, pour la fonction publique, que les RTT et pas les congés annuels.

## RÉFÉRENCES

- [Arrêt du Conseil d'État du 16 novembre 2020](#)
- [Loi du 23 mars 2020](#)
- [Ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire](#)
- [Ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période](#)

---

## **ARTICLE 4 Le Calcul en temps réel des aides personnelles au logement enfin prêt !**

---

Publié le 20/11/2020 • Par [Rouja Lazarova](#) • dans : [France](#)

---



Emmanuelle Wargon, ministre en charge du Logement, a détaillé ce vendredi 20 novembre les modalités de la réforme désormais appelée « APL en temps réel ». Reportée à plusieurs reprises, en raison de difficultés techniques, puis de la crise sanitaire, elle entre finalement en vigueur le 1er janvier prochain.

\*

### CHIFFRES-CLÉS

6,6 millions de foyers étaient allocataires des aides personnelles au logement fin 2018, selon les chiffres de la Drees.

A partir du 1er janvier, plus de 50% des 6,6 millions d'allocataires des aides personnelles au logement (APL) verront leur allocation évoluer. Elle ne sera plus établie en fonction des revenus de l'année N-2 (2018 pour la prestation délivrée en 2020), mais sera calculée tous les trois mois sur la base des revenus connus des douze derniers mois glissants. Selon Emmanuelle Wargon, cette réforme est « plus juste » et « permet de s'adapter à l'évolution de la situation des ménages. » Ce qui, dans le cadre de la crise sanitaire et sociale, pourrait conduire à « favoriser le pouvoir d'achat » et faire jouer la solidarité nationale.

### DES ECONOMIES SUR LE DOS DES PAUVRES

« La contemporanéisation des APL, rendue possible grâce, entre autre, au prélèvement à la source, n'est pas une mauvaise chose en soit », concède Christophe Robert, délégué général de la Fondation Abbé Pierre. Cependant, il dénonce les économies qui en découleraient. En effet, de l'aveu même de la ministre en charge du Logement, la réforme a été conçue il y a plus de deux ans dans l'objectif de faire des économies, évaluées à l'époque à 1,2 milliards d'euros.

Aujourd'hui, dans le contexte de crise, elles devraient finalement atteindre 500 à 700 millions d'euros. « D'abord, ce sont des estimations au doigts mouillés, car nous ne connaissons pas l'étendue de la crise à venir. Ensuite, si le gouvernement parvient à faire plus d'un demi million d'économies sur le dos des plus fragiles, il devrait les réinvestir dans la solidarité, pour aider les personnes à se loger », revendique Christophe Robert.

### RASSURER LES BENEFICIAIRES

Les allocataires vont recevoir un courrier à partir d'aujourd'hui, leur expliquant la réforme. Un simulateur sera opérationnel le 4 janvier. « Il vise surtout ceux qui n'ont pas d'APL, pour savoir s'ils y ont droit et pour quel montant. Pour les autres, nous indiquons le montant de leur prestation sur leur compte individuel », a

précisé Vincent Mazauric, directeur général de la Caisse nationale des allocations familiales. Rien ne change quant au versement de la prestation, notamment pour les bailleurs sociaux qui la reçoivent directement via un système de tiers payant.

---

## UNE HAUSSE ATTENDUE DES ALLOCATAIRES

---

Même si le gouvernement anticipe une hausse des allocataires, il ne peut le faire de façon précise. Ainsi, rien n'est tout à fait arrêté sur l'abondement du Fonds national d'aide au logement (FNAL), qui finance les APL, doté de 16 milliards d'euros. « Il est difficile de savoir quelle sera l'intensité budgétaire des besoins », a admis Emmanuelle Wargon. Elle a par ailleurs rappelé que les APL sont une prestation de droit, et que personne ne se verra refuser son versement pour de raisons budgétaires. « Il est possible qu'en 2021, le budget du FNAL soit revu en fonction des besoins », a assuré la ministre.

---

## DES GAGNANTS ET DES PERDANTS

---

La réforme pénalise la jeunesse, particulièrement touchée par la crise. Ainsi, un jeune qui trouve un premier emploi verra son allocation baisser à partir du troisième mois. Alors que dans le système actuel, il conservait son APL pendant deux ans. Christophe Robert ne se résigne pas devant cette réalité car, comme il le rappelle, les emplois des jeunes sont souvent précaires, mal rémunérés. « Nous avons constaté ce problème lorsque Julien Denormandie était ministre du logement et l'avions alerté. A l'époque, il avait promis de mettre en place un système compensatoire. Nous attendons du gouvernement qu'il n'oublie pas cette promesse », insiste le délégué général de la FAP.

---

## ARTICLE 5 Jurisprudence S:

---

---

### SITUATION D'UN AGENT APRES L'ÉPUISEMENT DE SES DROITS A CONGE MALADIE DE LONGUE DUREE

---

Rédigé par ID CiTé le 18/11/2020

Lorsqu'un fonctionnaire a été, à l'issue de ses droits statutaires à congé de maladie reconnu inapte à la reprise des fonctions qu'il occupait antérieurement et alors que, comme c'est le cas en l'espèce, le comité médical ne s'est pas prononcé sur sa capacité à occuper, par voie de réaffectation, de détachement ou de reclassement un autre emploi, éventuellement dans un autre corps ou un autre grade, l'autorité hiérarchique ne peut placer cet agent en disponibilité d'office sans l'avoir préalablement invité à présenter,

s'il le souhaite, une demande de reclassement. La mise en disponibilité d'office peut ensuite être prononcée soit en l'absence d'une telle demande, soit si cette dernière ne peut être immédiatement satisfaite.

**En l'espèce**, à la suite des demandes de reclassement professionnels du médecin du travail, figurant dans les fiches d'aptitude remises à l'employeur après les visites médicales du 27 mai 2013 et du 4 février 2014, M. F... a été convoqué par le service du repositionnement professionnel de la communauté urbaine qui, dès le 9 octobre 2013, lui a proposé le poste de garde de jardin qu'il a refusé. Il ressort également des pièces du dossier que M. F... n'a pas donné suite aux propositions qui lui ont été faites par la cellule d'accompagnement des parcours professionnels, le 16 avril 2015 pour remplir une mission d'agent polyvalent de traitement du courrier et le 17 juin 2015 pour occuper un poste d'agent d'archivage. Dans ces conditions, M. F... n'est pas fondé à soutenir que la communauté urbaine aurait manqué à ses obligations en matière de reclassement.

**A noter** : M. F... a été placé en position de congé de maladie de longue durée du 15 décembre 2008 au 14 décembre 2013. Ayant contesté, par courrier en date du 17 juin 2015, l'avis du comité médical du 6 mai 2015 indiquant qu'il devait être placé en disponibilité d'office pour maladie du 15 décembre 2013 au 14 juin 2015 et demandé à cette fin la saisine du comité médical supérieur, M. F... a été placé par son employeur, dans l'attente de l'avis de ce comité, en disponibilité d'office pour maladie du 15 décembre 2013 au 14 juin 2015. M. F... ayant épuisé ses droits à congé à la date du 14 décembre 2013 et ne pouvant être reclassé dans l'immédiat dans un autre emploi, le président de la communauté urbaine pouvait légalement, ainsi que l'ont considéré à bon droit les premiers juges, placer cet agent en position de disponibilité d'office dans l'attente de l'avis du comité médical supérieur saisi à sa demande.

**REFERENCES** [CAA de BORDEAUX N° 18BX02844 - 2020-10-08](#)

## QUELLES SONT LES MODALITES DE RUPTURES CONVENTIONNELLES DANS LES PETITES COLLECTIVITES ?

Publié le 20/11/2020 • Par La Gazette • dans : Jurisprudence RH

Réponse du ministère de la cohésion des territoires : L'article 72 de la [loi n° 2019-828](#) du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'instauration, à compter du 1er janvier 2020, d'une procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, par laquelle l'administration et un agent public peuvent convenir d'un commun accord de la fin de leur relation de travail. Ce dispositif a été institué à titre expérimental pour les fonctionnaires et de façon pérenne pour les agents contractuels recrutés par contrat à durée indéterminée. La rupture conventionnelle, décidée d'un commun accord, ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des deux parties. Elle ne constitue en aucun cas un droit pour l'agent qui la sollicite auprès de son administration. Le nouveau mode de cessation définitive des fonctions peut permettre d'une part, de faire face à l'évolution des besoins de l'administration et d'autre part, de répondre, le cas échéant, au souhait d'un agent de s'inscrire dans une démarche de reconversion professionnelle.

Deux décrets, publiés le 31 décembre 2019 et entrés en vigueur le 1er janvier 2020, définissent la procédure de rupture conventionnelle applicable dans la fonction publique ainsi que les modalités de versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC). Un arrêté définissant un modèle non obligatoire de convention de rupture a été publié le 6 février 2020. La conclusion d'une rupture conventionnelle dans la fonction publique ouvre droit au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), dont le montant est déterminé et calculé dans les conditions de droit commun et par la réglementation relative à l'assurance chômage. En vertu du principe d'auto-assurance, chaque employeur territorial est tenu d'assumer seul la prise en charge financière de cette indemnisation pour ses agents titulaires.

En tout état de cause, le dispositif proposé ne constitue qu'une simple faculté, chaque collectivité demeurant libre d'accepter ou de refuser la conclusion d'une rupture conventionnelle sans qu'une telle décision puisse être contestée.

## RÉFÉRENCES

[Question écrite de Perrine Goulet, n ° 27330, JO de l'Assemblée nationale du 22 septembre 2020](#)

PRIME GRAND AGE DANS LA FPT: LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE SONT  
PRECISEES.

La prime "Grand âge" dans la fonction publique territoriale peut être versée :

- aux fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant du cadre d'emploi des auxiliaires de soins territoriaux exerçant des fonctions d'aide-soignant ou d'aide médico-psychologique
- aux agents contractuels exerçant des fonctions similaires dans les Ehpad ou dans les services de soins infirmiers à domicile (SSIAD) spécialisés dans la prise en charge des personnes âgées.

**MONTANT BRUT MENSUEL FIXE A 118 EUROS.**

L'attribution n'est pas exclusive du versement des autres primes et indemnités liées aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel. Elle est donc cumulable avec le Rifseep.

En vertu du principe de libre administration, il appartient à l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public d'instituer, par délibération, la prime "Grand âge". Les dispositions de l'article 5 du décret du 29 septembre offrent la possibilité aux collectivités territoriales de prévoir le versement de cette prime au titre des fonctions exercées depuis le 1er mai dernier. Au regard de cette mesure exceptionnelle, une délibération prévoyant le versement de cette prime à cette date ne saurait être regardée comme entachée d'illégalité.

---

## FINANCEMENT

---

Pour les agents exerçant au sein des Ehpad, le financement de la prime "Grand âge" sera assuré par des financements complémentaires à la section "soins" du budget de ces établissements versés par l'agence régionale de santé (ARS) au titre de l'objectif global de dépense pour les personnes âgées de l'assurance maladie.

Pour les services en soins infirmiers à domicile, le financement de la prime grand âge est assuré par une réévaluation des dotations de l'assurance maladie.

Le versement de ces crédits supplémentaires sera subordonné à la mise en place effective de la prime "Grand âge" par les collectivités employeurs.

Compte tenu de l'urgence et du niveau de trésorerie de ces structures, les crédits seront versés par les ARS dès maintenant.

Dans l'hypothèse où les collectivités employeurs auraient décidé de ne pas verser la prime grand âge, les crédits seront repris dans les établissements concernés en 2021.

**REFERENCES** [\[pdf\] NOTE D'INFORMATION DGCL DU 18 NOVEMBRE 2020](#)