
Contenu

ARTICLE 1 Protection sociale des agents : l'ordonnance qui change tout.....	2
L'aptitude physique à l'entrée	2
La maladie une fois dans la fonction publique	3
Reconnaissance du Covid-19 comme maladie professionnelle	3
La famille des fonctionnaires	4
Une application différée dans le temps	5
ARTICLE 1 BIS Reconfinement : prolongation de l'allocation d'assurance des agents	5
ARTICLE 2 Nouvelle organisation pour les instances de dialogue social.....	7
Composition, organisation et fonctionnement	7
La liste des décisions individuelles concernées.....	8
Une réunion à distance	9
Un décret sur les comités sociaux d'administration	10
ARTICLE 3 Covid-19 : un nouveau versement de la prime exceptionnelle pour certains agents	11
Qui est concerné ?.....	11
A quelles conditions ?	13
Une prime de 1 500 euros	13
ARTICLE 4 Pauvreté : les jeunes en première ligne	14
CHIFFRES-CLÉS.....	14
Un pauvre sur deux est âgé de moins de 30 ans.....	15
Une population difficile à appréhender statistiquement	16
Des décisions politiques « démagogiques »	17
ARTICLE 5 JurisprudenceS :	17
Congés bonifiés : en bénéficier une fois n'ouvre pas droit à un second congé	17

ARTICLE 1 Protection sociale des agents : l'ordonnance qui change tout

Publié le 26/11/2020 • par La Gazette • dans : [A la une](#), [Toute l'actu RH](#)



Certaines de ses mesures étaient discutées bien avant la réforme de la fonction publique. L'ordonnance "santé famille" vient d'être publiée au "Journal officiel". Des syndicats saluent des améliorations pour la santé des agents et leur parentalité, l'inscription du Covid-19 comme maladie professionnelle, et une reformulation sur le secret médical qu'il faudrait tout de même expertiser, jugent certains.

Aptitude physique, instances médicales et médecine de prévention, congés pour raison de santé, maintien dans l'emploi et congés familiaux... L'ordonnance « santé famille » était attendue depuis de nombreuses années. Le chantier des instances médicales et de la médecine de prévention était tout de même discuté depuis 2016. La loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 en avait fait une priorité.

Le 2 octobre dernier, huit syndicats sur neuf s'étaient abstenus sur le projet de texte au Conseil commun de la fonction publique.

L'Unsa avait voté contre car le texte permettait notamment aux agents des services de gestion d'avoir accès à des renseignements médicaux. « Cela constitue[ait] un vrai danger pour le secret médical », selon le syndicat. Un sentiment partagé par l'association des DRH des grandes collectivités territoriales.

Ce 26 novembre, Luc Farré (Unsa) relève dans le texte publié « une reformulation sur le secret médical qu'il faudra expertiser ». La grande majorité des mesures s'alignent sur celles du secteur privé.

L'APTITUDE PHYSIQUE A L'ENTREE

L'article premier de l'ordonnance tient compte de l'objectif de non-discrimination au regard de l'état de santé des candidats aux emplois publics : la condition générale d'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique est remplacée par des conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions relevant de certains corps ou cadre d'emplois en raison des risques spécifiques que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent.

Les statuts particuliers fixeront la liste de ces fonctions ainsi que les règles générales suivant lesquelles les conditions de santé particulières sont appréciées.

LA MALADIE UNE FOIS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Dans les dispositions de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (statut des fonctionnaires de l'Etat), la dénomination « médecin de prévention » est remplacée par « médecin du travail ». L'objectif est d'accroître la visibilité des postes proposés dans les services de médecine de prévention auprès des médecins du travail et, à terme, permettre leur renforcement.

L'organisation et le fonctionnement des instances médicales de la fonction publique (comités médicaux et commissions de réforme) est simplifiée : est instituée une instance médicale unique, le conseil médical. Ce conseil sera saisi en matière de congés pour raisons de santé et de congé pour invalidité temporaire imputable au service, le « Citis ».

Le texte clarifie aussi les droits à congé de longue maladie et à congé de longue durée, en précisant que leur utilisation peut être continue ou discontinuée.

Cet article instaure, par ailleurs, la portabilité du congé de longue maladie et du congé de longue durée, ainsi que des modalités d'utilisation afférentes en cas de mobilité intra et inter – versants de la fonction publique du fonctionnaire bénéficiaire de l'un de ces congés : le fonctionnaire qui a obtenu un congé de longue durée en conserve le bénéfice auprès de toute personne publique qui l'emploie, ainsi que les modalités d'utilisation afférentes.

De plus, un décret en Conseil d'Etat précisera les modalités d'octroi et de maintien des congés pour raison de santé et du service à temps partiel pour raison thérapeutique, ainsi que les modalités suivant lesquelles le fonctionnaire peut bénéficier d'une formation, ou d'un bilan de compétences, ou pratiquer une activité durant les congés pour raison de santé et le congé pour invalidité temporaire imputable au service, lorsque celle-ci est de nature à favoriser la réadaptation ou la reconversion professionnelle du fonctionnaire.

L'ordonnance renforce le cadre du secret professionnel auquel sont astreints les agents publics travaillant au sein des services administratifs chargés des dossiers d'accidents de service et de maladies professionnelles, en leur permettant d'avoir connaissance des seuls renseignements médicaux ou pièces médicales dont la production est nécessaire à l'examen des droits du fonctionnaire.

FOCUS

RECONNAISSANCE DU COVID-19 COMME MALADIE PROFESSIONNELLE

L'article 8 de l'ordonnance porte précisément sur la maladie liée à une infection au SARS-CoV2 : pour le fonctionnaire dont la maladie liée à une infection au SARS-CoV2 est reconnue imputable au service, le congé pour invalidité temporaire imputable au service, l'allocation temporaire d'invalidité et la rente viagère d'invalidité prennent effet, nonobstant toute disposition contraire, à compter de la date de la première constatation médicale de cette maladie. Cela permet le versement des prestations du régime des accidents

et maladies professionnels des fonctionnaires pour des périodes antérieures à la date de création du tableau de maladie professionnelle liées à une infection au SARS-CoV2, pour qu'aucun frein ne puisse empêcher la prise en charge des conséquences de ces infections professionnelles.

Le temps partiel pour raison thérapeutique devient possible en l'absence d'arrêt de maladie préalable et la portée de ce dispositif est élargie au maintien et au retour à l'emploi. Le fonctionnaire autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique conserve le bénéfice de l'autorisation qui lui a été donnée auprès de toute personne publique qui l'emploie.

Le fonctionnaire territorial reconnu, par suite d'altération de son état de santé, inapte à l'exercice de ses fonctions peut être reclassé dans un emploi d'un autre cadre d'emplois ou d'un autre corps ou dans un autre emploi, en priorité dans son administration d'origine ou, à défaut, dans toute administration ou établissement public mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, s'il a été déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé. Par dérogation, la procédure de reclassement peut être engagée en l'absence de demande de l'intéressé : il dispose alors de voies de recours. Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an.

LA FAMILLE DES FONCTIONNAIRES

Cette ordonnance comporte aussi des dispositions relatives aux congés liés à la parentalité : le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le régime de ces congés est harmonisé en renvoyant directement aux durées applicables aux salariés du secteur privé correspondantes afin d'assurer une stricte équité de traitement entre les bénéficiaires quel que soit leur régime. Les évolutions applicables dans le secteur privé sont également intégrées aux fonctionnaires :

- le congé de naissance est élargi aux situations d'accueil de l'enfant en vue de son adoption et l'a ouvert au conjoint, partenaire de pacte civil de solidarité ou concubin de la mère sans être le père de l'enfant ;
- pour le congé de paternité et de l'accueil de l'enfant est créée une période supplémentaire d'une durée maximale de trente jours consécutifs lorsque l'enfant est hospitalisé immédiatement après sa naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés.

Le congé de proche aidant est étendu aux agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale.

Pour l'avenir, le gouvernement précise que les renvois au [code du travail](#) feront que toute réforme future des durées des congés liés à la parentalité dans le secteur privé seront applicables aux fonctionnaires, notamment celles relatives à l'allongement des durées du congé de paternité et de l'accueil de l'enfant et du congé d'adoption prévu par le projet de loi de financement de sécurité sociale (PLFSS) pour 2021.

FOCUS

UNE APPLICATION DIFFEREE DANS LE TEMPS

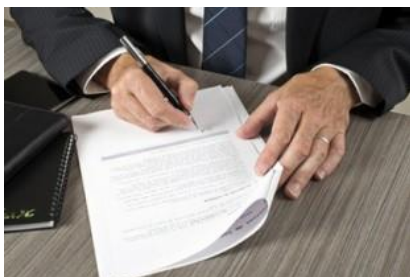
Les dispositions relatives aux instances médicales et aux congés pour raison de santé entreront en vigueur au 1^{er} février 2022. L'entrée en vigueur des nouvelles règles du temps partiel pour raison thérapeutique est, quant à elle, différée au plus tard au 1^{er} juin 2021.

Des dispositions transitoires sont également prévues :

- les conditions d'aptitude physique particulières existantes à la date d'entrée en vigueur de cette ordonnance sont maintenues jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires prises pour l'application de ces dispositions, dans la limite de deux ans suivant la publication de l'ordonnance ;
- les avis rendus par les comités médicaux et les commissions de réforme avant la date d'entrée en vigueur des dispositions de l'article 2 (donc le 1^{er} février 2022) sont réputés être des avis rendus par les nouveaux conseils médicaux ;
- S'agissant du temps partiel pour raison thérapeutique, les nouvelles dispositions sont applicables aux demandes déposées à compter de l'entrée en vigueur de l'article 9 correspondant (donc au plus tard le 1^{er} juin 2021). En attendant, les fonctionnaires bénéficiant d'un temps partiel pour raison thérapeutique à la date d'entrée en vigueur de l'article 9 poursuivent la période en cours de temps partiel pour raison thérapeutique selon les dispositions antérieures jusqu'au terme de cette période. Les fonctionnaires qui, à la date d'entrée en vigueur de l'article 9, ont épuisé les droits à temps partiel pour raison thérapeutique, retrouvent le droit à ce temps partiel lorsqu'il s'est écoulé un an à compter du terme de la dernière période de temps partiel pour raison thérapeutique qui leur avait été accordée.

RÉFÉRENCES [Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020, JO du 26 novembre.](#)

ARTICLE 1 BIS Reconfinement : prolongation de l'allocation d'assurance des agents



L'article 10 de la loi du 14 novembre autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire comporte plusieurs autorisations pour le gouvernement de prendre des ordonnances. C'est sur ce fondement qu'a été prise l'ordonnance du 25 novembre 2020 rétablissant des mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement.

L'[article 10](#) de la loi du 14 novembre autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire comporte plusieurs autorisations pour le gouvernement de prendre des ordonnances. C'est sur ce fondement qu'a été prise l'[ordonnance du 25 novembre 2020](#) rétablissant des mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'[article L. 5421-2 du code du travail](#).

Elle détermine les dispositions spécifiques en matière de durée d'indemnisation des travailleurs privés d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement afin de tenir compte des conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19 pour les intéressés. **Cette ordonnance introduit ainsi une mesure de prolongation de la durée d'indemnisation des allocataires arrivant en fin de droits au cours de la période actuelle de crise sanitaire, sur le modèle de la mesure mise en place par l'[ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020](#).**

L'article 1er de ce texte prévoit que pour les demandeurs d'emploi épuisant leur droit à compter du 30 octobre 2020 à l'allocation de retour à l'emploi, à l'allocation de solidarité spécifique ou à l'allocation d'assurance dont la charge est assurée par les employeurs publics mentionnés à l'[article L. 5424-1 du code du travail](#), la durée pendant laquelle l'allocation est accordée peut faire, à titre exceptionnel, l'objet d'une prolongation.

Ces employeurs sont notamment les collectivités territoriales, les établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, et les sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire.

Le terme de la période durant laquelle les fins de droit à allocation donneront lieu à prolongation, ainsi que la durée de cette prolongation, seront fixés par arrêté du ministre chargé de l'emploi, afin d'être adaptés à la durée de la période de confinement mise en place par le [décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020](#). Cette prolongation ne pourra toutefois excéder le dernier jour du mois civil au cours duquel intervient la fin de l'état d'urgence sanitaire.

RÉFÉRENCES Ordonnance n° 2020-1442 du 25 novembre 2020, JO du 26 novembre.

ARTICLE 2 Nouvelle organisation pour les instances de dialogue social

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



Avec la publication de deux décrets au journal officiel du 22 novembre, on y voit plus clair sur la création et le fonctionnement des commissions administratives paritaires (CAP) par catégorie hiérarchique et des comités sociaux.

La réforme des commissions administratives paritaires, une mesure de la loi de transformation de la fonction publique qui fait craindre pour le devenir du dialogue social.

Les employeurs territoriaux n'ont pas soutenu ces « modifications qui conduisent à cantonner le rôle des CAP à des instances de recours, ce qui aura pour effet direct de restreindre substantiellement le dialogue social, même si ce dernier pourra être en partie reconstruit à moyen terme au sein d'une nouvelle instance, le comité social territorial », peut-on lire dans la [délibération](#) du Conseil national d'évaluation des normes du 8 octobre dernier.

Et de s'agacer, une nouvelle fois, de l'« alignement quasi-automatique des dispositions applicables aux agents relevant de la fonction publique d'État à ceux relevant de la fonction publique territoriale ». « Cette volonté consistant à vouloir imposer une uniformité quasi-absolue des règles applicables à la fonction publique est de nature à engendrer des difficultés d'application importantes », selon les élus.

COMPOSITION, ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

Le [décret](#) du 20 novembre instaure les règles de création des commissions administratives paritaires par catégorie hiérarchique. Ce principe a été posé par l'[article 14 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État dans sa rédaction issue de l'[article 10 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique. Ainsi, les commissions administratives paritaires sont compétentes à l'égard des agents appartenant à des corps relevant d'une même catégorie hiérarchique ainsi que des agents des corps d'un niveau équivalent. L'arrêté qui crée une commission précise l'autorité auprès de laquelle elle est placée et établit la liste des corps de fonctionnaires qui en relèvent.

De plus, selon l'effectif des fonctionnaires relevant de la commission administrative paritaire, le nombre de représentants titulaires du personnel à cette commission est fixé comme suit :

- lorsque le nombre de fonctionnaires est inférieur à mille, le nombre de représentants du personnel est de deux membres titulaires et de deux membres suppléants ;
- lorsque ce nombre est égal ou supérieur à mille et inférieur à trois mille, le nombre de représentants du personnel est de quatre membres titulaires et de quatre membres suppléants ;
- lorsque ce nombre est égal ou supérieur à trois mille et inférieur à cinq mille, le nombre de représentants du personnel est de six membres titulaires et de six membres suppléants ;
- lorsque ce nombre est égal ou supérieur à cinq mille, le nombre de représentants du personnel est de huit membres titulaires et de huit membres suppléants.

Le décret précise que l'effectif pris en compte pour la détermination du nombre de représentants du personnel ainsi que la part respective des femmes et des hommes qui le composent sont appréciés, pour chaque commission administrative paritaire, au 1er janvier de l'année du scrutin. La part respective des femmes et des hommes est déterminée au plus tard huit mois avant la date du scrutin. L'autorité arrête le nombre de représentants du personnel et la part respective des femmes et des hommes au plus tard six mois avant cette date.

En cas de fusion de corps ou d'intégration de corps dont les membres relèvent de commissions administratives paritaires différentes, les commissions compétentes pour les agents appartenant aux corps ainsi fusionnés ou intégrés peuvent demeurer compétentes et le mandat de leurs membres être maintenu, jusqu'au renouvellement général suivant, par arrêté du ou des ministres intéressés et du ministre chargé de la fonction publique. Durant cette période, ces commissions siègent en formation conjointe.

Les conditions de la désignation des représentants du personnel sont également modifiées. Sont électeurs, au titre d'une commission administrative paritaire déterminée, les fonctionnaires en position d'activité ou en position de congé parental appartenant à un corps relevant de cette commission. Un fonctionnaire en position de détachement est électeur à la fois au titre de son corps d'origine et du corps dans lequel il est détaché. De plus, les élections des représentants du personnel au sein des commissions administratives paritaires ont désormais lieu par voie électronique, même s'il peut aussi avoir lieu par correspondance.

LA LISTE DES DECISIONS INDIVIDUELLES CONCERNEES

L'[article 25 du décret du 28 mai 1982](#) relatif aux commissions administratives paritaires, qui liste les décisions individuelles qui sont examinées par les commissions administratives paritaires, est complété. Il y est rajouté :

- des questions d'ordre individuel relatives :
 - au licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après qu'il a refusé trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration;
 - au licenciement pour insuffisance professionnelle ;

- au licenciement prévu dans les cas mentionnés aux articles [27](#) et [45](#) du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires ;
- au licenciement d'un membre du personnel enseignant après refus du poste qui lui est assigné en vue de sa réintégration à la suite de son placement en position de non-activité pour poursuivre ou parfaire des études d'intérêt professionnel ;
- des questions d'ordre individuel relatives au recrutement des travailleurs handicapés, s'agissant :
 - du renouvellement du contrat dans les cas mentionnés au II de l'article 8 et à l'[article 11-7 du décret n° 95-979 du 25 août 1995](#) relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'[article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
 - du non-renouvellement du contrat dans le cas mentionné au III de l'article 8 du même décret ;
- du rejet d'une demande d'actions de formation ou d'une période de professionnalisation dans les circonstances prévues respectivement aux articles [7](#) et [17](#) du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat ;
- des décisions ayant pour objet de dispenser un fonctionnaire de l'obligation mentionnée au troisième alinéa du I de l'article 25 du décret ;
- des décisions de refus d'une demande de congé de formation professionnelle dans les cas prévus à l'article 27 du décret.

Les commissions administratives paritaires connaissent également des questions pour lesquelles des statuts particuliers prévoient leur consultation.

UNE REUNION A DISTANCE

Le décret du 20 novembre prévoit aussi la possibilité de réunir à distance ces commissions, en cas d'urgence ou en cas de circonstances particulières. Ainsi, dans ce cas, et sauf opposition de la majorité des membres représentants du personnel, le président de la commission peut décider qu'une réunion sera organisée par conférence audiovisuelle, ou à défaut téléphonique, sous réserve qu'il soit techniquement en mesure de veiller, tout au long de la séance, au respect des règles posées en début de celle-ci, afin que :

- n'assistent que les personnes habilitées à l'être. Le dispositif doit permettre l'identification des participants et le respect de la confidentialité des débats vis-à-vis des tiers ;
- chaque membre siégeant avec voix délibérative ait la possibilité de participer effectivement aux débats.

Sous réserve de l'accord exprès du fonctionnaire concerné, la tenue d'une commission en matière disciplinaire peut être exceptionnellement autorisée selon ces modalités.

Le cas échéant, lorsque le vote a lieu à bulletin secret à la demande de l'un des membres titulaires de la commission, le secret du vote soit garanti par tout moyen.

S'il n'est pas possible de tenir ces réunions selon ces modalités, à l'exception des commissions qui se réunissent en matière disciplinaire, le président peut décider qu'une réunion sera organisée par tout procédé assurant l'échange d'écrits transmis par voie électronique. Les observations émises par chacun des membres sont immédiatement communiquées à l'ensemble des autres membres participants ou leur sont accessibles, de façon qu'ils puissent répondre dans le délai prévu pour la réunion.

Les modalités de réunion, d'enregistrement et de conservation des débats et échanges ainsi que les modalités selon lesquelles des tiers peuvent être entendus par la commission sont précisées par le règlement intérieur ou, à défaut, par la commission, en premier point de l'ordre du jour de la réunion. Dans ce dernier cas, un compte rendu écrit détaille les règles déterminées applicables pour la tenue de la réunion.

FOCUS

UN DECRET SUR LES COMITES SOCIAUX D'ADMINISTRATION

Un [décret du même jour](#) fixe l'organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement des comités sociaux d'administration et des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail institués au sein des administrations et des établissements publics administratifs de l'Etat. Il est pris en application de l'[article 4 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique qui prévoit la fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, à l'issue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique, au sein d'une nouvelle instance dénommée comité social d'administration.

RÉFÉRENCES

- [Décret n° 2020-1426 du 20 novembre 2020, JO du 22 novembre](#) ;
- [Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020, JO du 22 novembre](#).

ARTICLE 3 Covid-19 : un nouveau versement de la prime exceptionnelle pour certains agents

Publié le 23/11/2020 • Par La Gazette • dans : Actu Emploi, Actu juridique,



Du fait de l'évolution de l'épidémie, un décret vient modifier le montant total de la prime exceptionnelle versée à certains personnels. Il va passer de 500 euros à 1000 ou 1500 euros, à condition d'avoir travaillé trente jours entre le premier juin et le 31 août.

Un [décret du 21 novembre](#), pris sur le fondement de la prorogation de l'état d'urgence sanitaire dans les territoires mentionnés au I de l'[article 2 de la loi du 9 juillet 2020 organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire](#) ⁽¹⁾, permet un nouveau versement de la prime exceptionnelle prévue à l'[article 11 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020](#) de finances rectificative pour 2020 pour les personnels affectés dans les établissements et services situés dans l'un de ces territoires. Pour ces personnels, le montant global de la prime est porté à 1 500 ou 1 000 euros en fonction de leur établissement d'exercice.

Ce nouveau texte modifie donc le [décret n° 2020-711 du 12 juin 2020](#) relatif au versement d'une prime exceptionnelle aux personnels des établissements et services publics sociaux et médicosociaux de la fonction publique hospitalière, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique de l'Etat dans le cadre de l'épidémie de Covid-19.

QUI EST CONCERNE ?

Peuvent percevoir, dans le cadre de la prorogation de l'état d'urgence sanitaire, un nouveau versement portant le montant total de la prime exceptionnelle à 1 500 euros, les personnels relevant des établissements et services suivants :

- Les établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médicosocial aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation ;
- Les centres d'action médicosociale précoce mentionnés à l'[article L. 2132-4](#) du code de la santé publique ;
- Les établissements ou services d'aide par le travail, à l'exception des structures conventionnées pour les activités visées à l'[article L. 322-4-16](#) du code du travail et des entreprises adaptées

définies aux articles L.323-30 et suivants du même code ; de réadaptation, de préorientation et de rééducation professionnelle mentionnés à [l'article L. 323-15](#) du code du travail ;

- Les établissements et les services qui accueillent des personnes âgées ou qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale ;
- Les établissements et les services, y compris les foyers d'accueil médicalisé, qui accueillent des personnes handicapées, quel que soit leur degré de handicap ou leur âge, ou des personnes atteintes de pathologies chroniques, qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale ou bien qui leur assurent un accompagnement médicosocial en milieu ouvert ;
- Les établissements ou services qui assurent l'accueil et l'accompagnement de personnes confrontées à des difficultés spécifiques en vue de favoriser l'adaptation à la vie active et l'aide à l'insertion sociale et professionnelle ou d'assurer des prestations de soins et de suivi médical, dont les centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie, les centres d'accueil et d'accompagnement à la réduction des risques pour usagers de drogue, les structures dénommées « lits halte soins santé », les structures dénommées « lits d'accueil médicalisés » et les appartements de coordination thérapeutique ;
- Les établissements ou services, dénommés selon les cas centres de ressources, centres d'information et de coordination ou centres prestataires de services de proximité, mettant en œuvre des actions de dépistage, d'aide, de soutien, de formation ou d'information, de conseil, d'expertise ou de coordination au bénéfice d'usagers, ou d'autres établissements et services ;
- Les établissements ou services à caractère expérimental ;
- Les unités de soins de longue durée.

Peuvent bénéficier d'un nouveau versement portant le montant total de la prime exceptionnelle à 1 000 euros, les personnels relevant des établissements et services suivants :

- les établissements ou services prenant en charge habituellement, y compris au titre de la prévention, des mineurs et des majeurs de moins de 21 ans relevant des articles [L.221-1](#), [L.222-3](#) et [L.222-5](#) ;
- les établissements ou services comportant ou non un hébergement, assurant l'accueil, notamment dans les situations d'urgence, le soutien ou l'accompagnement social, l'adaptation à la vie active ou l'insertion sociale et professionnelle des personnes ou des familles en difficulté ou en situation de détresse ;
- les centres d'accueil pour demandeurs d'asile mentionnés à l'article [L.348-1](#) ;
- ceux mentionnés aux articles [L.322-1](#), [L.345-2](#), [L.345-2-1](#), [L.349-2](#) et [L.421-2](#) du code de l'action sociale et des familles, au troisième alinéa de l'article L. 631-11 (résidence hôtelière à vocation

sociale) et au [quatrième alinéa de l'article L. 633-1 du code de la construction et de l'habitation](#) (résidence sociale dénommée « pension de famille »), ainsi qu'à l'[article L 744-3 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile](#).

A QUELLES CONDITIONS ?

Pour bénéficier de ces nouveaux versements, les personnels mentionnés à l'[article 5 du décret du 12 juin](#) (les agents publics et les apprentis relevant des [dispositions de l'article L.6211-1 du code du travail](#)) doivent avoir exercé leurs fonctions de manière effective, pendant une durée cumulée d'au moins trente jours calendaires entre le 1^{er} juin et le 31 août 2020. Par dérogation, les agents relevant de l'[article L.6152-1 du code de la santé publique](#) doivent avoir exercé sur une durée équivalente à au moins cinq demi-journées par semaine en moyenne au cours de cette même période. Parmi les possibles bénéficiaires de ce nouveau versement, les personnels qui sont intervenus en renfort y sont éligibles à partir du premier jour d'exercice des fonctions pendant cette période.

UNE PRIME DE 1 500 EUROS

Peuvent percevoir un nouveau versement dans la limite d'un plafond de la prime exceptionnelle porté à 1 500 euros, les agents relevant de la [loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale](#) affectés dans :

- les établissements et les services qui accueillent des personnes âgées ou qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale ;
- les établissements et les services, y compris les foyers d'accueil médicalisé, qui accueillent des personnes handicapées, quel que soit leur degré de handicap ou leur âge, ou des personnes atteintes de pathologies chroniques, qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale ou bien qui leur assurent un accompagnement médicosocial en milieu ouvert ;
- les établissements ou services qui assurent l'accueil et l'accompagnement de personnes confrontées à des difficultés spécifiques en vue de favoriser l'adaptation à la vie active et l'aide à l'insertion sociale et professionnelle ou d'assurer des prestations de soins et de suivi médical, dont les centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie, les centres d'accueil et d'accompagnement à la réduction des risques pour usagers de drogue, les structures dénommées « lits halte soins santé », les structures dénommées « lits d'accueil médicalisés » et les appartements de coordination thérapeutique.

Les modalités d'attribution de ce nouveau versement sont définies par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public concerné dans la limite de ce plafond fixé à 1 500 euros. Les

bénéficiaires de la prime, le montant alloué et les modalités de versement sont déterminés par l'autorité territoriale.

ARTICLE 4 Pauvreté : les jeunes en première ligne

Publié le 27/11/2020 • Par [La Gazette](#) • dans : [France](#)



L'Observatoire des inégalités a publié jeudi 26 novembre, son rapport sur la pauvreté en France. L'étude pointe notamment la progression de la pauvreté chez les jeunes qui représentent la moitié de la population pauvre du pays.

CHIFFRES-CLÉS

- Le seuil de pauvreté est fixé à 885 euros par mois pour une personne seule, soit la moitié du niveau de vie médian
- En France, 8,3 % de la population vit sous le seuil de pauvreté soit 5,3 millions de personnes
- En mars 2020, 1,9 million de ménages ont perçu le RSA
- 22 % des jeunes (18-29 ans) qui ne vivent pas chez leurs parents sont pauvres

Données issues de l'Insee (2018) et de la Cnaf (mars 2020). Source : Rapport sur la pauvreté en France, Observatoire des inégalités, 26 novembre 2020.

L'Observatoire des inégalités a publié, jeudi 26 novembre, son rapport sur la pauvreté en France. Une étude marquée inéluctablement par les conséquences de la crise économique et sociale. Dans cette deuxième édition, les auteurs mettent l'accent sur la paupérisation des 18-29 ans, déjà largement plus impactés que leurs aînés, avant la crise sanitaire, par la précarité.

Malgré la difficulté de dresser précisément un premier bilan de la crise sociale en raison du manque de données, les éléments récoltés par les auteurs mettent en lumière une hausse globale du taux de

pauvreté. En 2018 (dernière année connue), la France comptait 5,3 millions de pauvres, « soit 8,3 % de la population », rappellent les auteurs, qui ont choisi de fixer le seuil de pauvreté à 50 % du niveau de vie médian (voir encadré chiffres).

UN PAUVRE SUR DEUX EST AGE DE MOINS DE 30 ANS

Si l'on regarde de plus près la situation des jeunes (enfants et 18-29 ans), la part de cette tranche d'âge est surreprésentée parmi les plus pauvres. Ainsi, près d'un pauvre sur deux en France a moins de 30 ans. Chez les 18-24 ans, le taux de pauvreté atteint 12,8 %, soit deux fois plus que la moyenne française, selon les chiffres compilés dans l'étude.

La pauvreté selon l'âge			
	Nombre de personnes pauvres en milliers	Taux de pauvreté	Part de la population pauvre
Moins de 10 ans	828	10,9 %	16,5 %
De 10 à 17 ans	710	11,2 %	14,2 %
De 18 à 29 ans	1 046	12,6 %	20,9 %
De 30 à 39 ans	587	7,4 %	11,7 %
De 40 à 49 ans	659	7,9 %	13,2 %
De 50 à 64 ans	821	6,7 %	16,4 %
De 65 à 74 ans	198	3,0 %	4,0 %
Plus de 75 ans	161	3,0 %	3,2 %
Ensemble	5 010	8,0 %	100 %

Seuil de pauvreté fixé à 50 % du niveau de vie médian. *Lecture* : parmi la population pauvre, 16,5 % sont des enfants de moins de 10 ans. 10,9 % des enfants de moins de dix ans vivent dans une famille pauvre.

Source : calculs Observatoire des inégalités d'après l'Insee - Données 2017

« Le taux de pauvreté est maximal entre 18 et 29 ans du fait de l'ampleur du chômage, des bas salaires et de la précarité de l'emploi. Cette tranche d'âge est aussi la plus touchée aujourd'hui par la crise économique qui suit la crise sanitaire », étayaient les auteurs.

Cette population constitue la principale faille de la protection sociale française qui, « pour les tranches plus âgées, joue pourtant un rôle d'amortisseur », explique Louis Maurin, directeur de l'Observatoire des inégalités, qui rappelle que l'âge minimum pour percevoir le RSA est fixé à 25 ans. « La période d'insertion des jeunes sur le marché du travail est de plus en plus longue et en quinze ans, c'est le taux de pauvreté

de cette population qui a connu la progression la plus forte », détaille le directeur lors de la présentation du rapport.

UNE POPULATION DIFFICILE A APPREHENDER STATISTIQUEMENT

Et si les jeunes constituent une part importante des publics qui échappent aux statisticiens (les enquêtes portant sur les foyers fiscaux et les ménages), les auteurs ont néanmoins cherché à appréhender cet angle mort en s'appuyant sur une enquête effectuée en 2014 par l'Insee sur les ressources propres des jeunes (prestations sociales, aides de leurs parents, revenus du travail...).

A cette date, la moitié des jeunes vivait avec moins de 710 euros mensuels, « presque 150 euros de moins que le seuil de pauvreté de l'époque », précisent les auteurs. Toujours en 2014, les 10 % les plus pauvres chez ces jeunes touchait à peine 200 euros par mois.

La pauvreté des personnes seules selon l'âge		
	Nombre de personnes pauvres en milliers	Taux de pauvreté
De 18 à 29 ans	255	22,3 %
De 30 à 39 ans	n.s.*	n.s.*
De 40 à 49 ans	159	13,9 %
De 50 à 64 ans	342	13,2 %
De 65 à 74 ans	96	4,9 %
75 ans ou plus	114	4,7 %
Ensemble des personnes qui vivent seules	1 080	10,5 %

Seuil de pauvreté de 50 % du niveau de vie médian. * Non significatif. Lecture : 255 000 personnes seules de 18 à 29 ans vivent sous le seuil de pauvreté. 22,3 % des personnes seules âgées de 18 à 29 ans sont pauvres, contre 10,5 % de l'ensemble des personnes seules tous âges confondus. Source : Insee - Données 2017

La pauvreté des jeunes adultes		
	Nombre de personnes pauvres en milliers	Taux de pauvreté
De 18 à 24 ans	642	12,8 %
- dont de 20 à 24 ans	464	13,5 %
De 25 à 29 ans	207	5,5 %
Ensemble tous âges confondus	4 269	6,7 %

Seuil de pauvreté de 50 % du niveau de vie médian. Lecture : 642 000 personnes de 18 à 24 ans vivent sous le seuil de pauvreté. 12,8 % des jeunes de 18 à 24 ans sont pauvres. Source : Eurostat - Données 2017

Pour Louis Maurin, l'enjeu de cette deuxième édition était avant tout « de faire ressortir les degrés de pauvreté et de démontrer que la période actuelle va se transformer en crise structurelle. Environ 250 000 jeunes entrent chaque année sur le marché du travail, or nous savons qu'il y aura entre 600 000 à 800 000 chômeurs supplémentaires d'ici la fin de l'année 2021 ».

DES DECISIONS POLITIQUES « DEMAGOGIQUES »

L'occasion aussi pour le directeur de l'Observatoire, qui entend « alimenter un débat informé » sur les inégalités, de s'en prendre à la « démagogie politique » en la matière « Lorsque l'on écoute les mesures annoncées par l'exécutif pour les jeunes, on est très loin du compte. Les politiques mises en œuvres sont décalées face à gravité de la situation », estime Louis Maurin qui exhorte les pouvoirs publics, d'une part à relever le niveau des minimas sociaux et d'autre part à étendre les conditions d'obtention du RSA aux moins de 25 ans.

« Il est nécessaire d'avoir une discussion autour de la création non pas d'un revenu universel, mais d'un revenu minimum unique qui garantisse la sortie de la pauvreté des plus jeunes », plaide Louis Maurin. Une jauge fixée par l'Observatoire à 900 euros mensuels, versés sous conditions de ressources. Le coût de cette mesure a été chiffrée à 10 milliards d'euros par l'organisme. « Cela correspond à peu près au coût total de la suppression de la taxe d'habitation », illustre en conclusion Louis Maurin.

ARTICLE 5 Jurisprudences :

CONGES BONIFIES : EN BENEFICIER UNE FOIS N'OUVRE PAS DROIT A UN SECOND CONGE

Publié le 27/11/2020 • Par La Gazette• dans : [Jurisprudence RH](#)

Une fonctionnaire territoriale employée au sein d'un conseil départemental de métropole a demandé au juge administratif d'annuler le rejet de sa demande de congé bonifié faite au titre du [décret n° 78-399 du 20 mars 1978](#) (congés dont bénéficient les fonctionnaires territoriaux originaires des départements d'outre-mer et affectés en métropole)

Or, il incombe à l'administration d'apprécier le droit d'un agent à bénéficier d'un tel congé sur la base d'un faisceau d'indices, en recherchant la localisation de son lieu de résidence habituel, c'est-à-dire le lieu où se trouve le centre de ses intérêts moraux et matériels : lieu de naissance, lieu de résidence actuelle et de celle des membres de sa famille, lieu où le fonctionnaire est propriétaire ou locataire de biens fonciers, titulaire de comptes bancaires, de comptes d'épargne ou de comptes postaux....

En l'espèce, l'agente est née en Guadeloupe en 1980, elle y a été scolarisée, avant d'entrer dans la fonction publique et de se marier civilement en région parisienne. Ses parents et ses sœurs résident en

Guadeloupe, ses grands-parents y sont inhumés et elle y retourne régulièrement. Toutefois l'intéressée ne possède ni bien foncier ni compte bancaire en Guadeloupe ; elle n'est pas non plus inscrite sur les listes électorales de Guadeloupe et n'a pas effectué de demande de mutation. Ainsi, le rejet de sa demande de congé bonifié est justifié.

Et peu importe si elle avait déjà bénéficié d'un congé bonifié : cela ne lui ouvre pas un droit à l'attribution d'un second congé de même nature. Il en va de même, enfin, de la circonstance que son époux aurait aussi bénéficié d'un tel congé, pour s'y rendre avec leurs enfants.

RÉFÉRENCES

[CAA de Versailles, 8 octobre 2020, req. n°19VE03168.](#)