

Contenu

SPECIAL RETRAITE : LA REFORME	2
ARTICLE 1 Retraites : ce qui va changer pour les fonctionnaires	2
Un calcul de la retraite sur toute la carrière au lieu des six derniers mois	2
L'intégration des primes dans l'assiette de cotisation.....	2
Une majoration dès le premier enfant	3
L'incitation à travailler au-delà de 62 ans.....	3
L'extinction des « catégories actives »	3
La fin de la retraite pour invalidité	4
ARTICLE 2 Un système universel de retraite, plus simple, plus juste, pour tous - 100 % des primes des fonctionnaires seront désormais prises en compte	5
1 - Un système en points qui sera plus simple et commun à tous les Français.....	6
2 - Un système plus juste où "1 € cotisé vaudra les mêmes droits pour tous"	6
5 - Un système qui sera plus solidaire notamment vis à vis des femmes	7
7 - Un système qui réduira les inégalités entre les retraités.....	8
8 - Un système qui reconnaîtra la pénibilité et les spécificités de certains métiers	9
9 - Un système qui sera mieux adapté aux réalités du monde du travail	9
11 - La transition vers le nouveau système sera très progressive.....	10
ARTICLE 3 62 % des fonctionnaires retraités ont une pension inférieure à 2100 €.....	10
Près de 1300 € en moyenne pour les affiliés CNRACL	11
La réversion compense les inégalités femmes-hommes	11
Des fonctionnaires uni-pensionnés mieux lotis	12
Dans le public, des liquidations dès avant 60 ans.....	12
ARTICLE 4 « Polémique » : Statut de fonctionnaire : chronique d'une mort annoncée ?.....	12
Un contexte en évolution	13
À la fonction publique d'être plus adaptée	13
ARTICLE 5 : INFORMATION : Complémentaire santé - Droit de résiliation de contrats sans frais	14
ARTICLE 6 Jurisprudences.....	15
➤ Responsabilité sans faute de l'administration en cas de harcèlement moral dans l'exercice des fonctions.....	15
➤ Perte de son logement de fonction lors d'un changement d'affectation	15

SPECIAL RETRAITE : LA REFORME

ARTICLE 1 Retraites : ce qui va changer pour les fonctionnaires

Publié le 18/07/2019 • Par [La Gazette](#) • dans [Toute l'actu RH](#)



Jean-Paul Delevoye a présenté le 18 juillet ses préconisations pour le futur système de retraite universel. Les changements - positifs ou négatifs – proposés pour les fonctionnaires sont nombreux. Revue des plus importants.

A quelle sauce seront croqués les fonctionnaires ? Le haut-commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye a remis le 18 juillet un rapport de 132 pages au Premier ministre, Edouard Philippe, sur sa vision du futur système de retraite universel et qui doit servir de base à la rédaction d'un projet de loi.

Ce rapport entre dans le détail des spécificités appelées à être supprimées, modifiées ou créées pour les fonctionnaires.

Un calcul de la retraite sur toute la carrière au lieu des six derniers mois

Fini le calcul de la retraite sur les six derniers mois, qui venait couronner des carrières linéaires et ascendantes dans la fonction publique. Pour plus d'équité par rapport aux salariés du privé et parce que les itinéraires professionnels sont plus complexes qu'autrefois, ce calcul se fera sur l'ensemble de la carrière pour tous les Français. Cela signifie que chaque euro cotisé donnera les mêmes droits à tous. Ces droits consisteront en un nombre de points, dont la somme permettra, in fine, de calculer la pension.

L'intégration des primes dans l'assiette de cotisation

Jean-Paul Delevoye l'avait annoncé dès le début de la concertation, il le confirme ici : les primes des fonctionnaires seront prises en compte dans le calcul de leur retraite. Le taux de cotisation sera le même dans le public que dans le privé : 28,12%, avec une répartition employeur-employé fixée à 60%-40%.

Mais pour que le passage à une assiette de cotisation élargie ne soit pas trop rude pour les agents publics, une concertation spécifique fixera les modalités d'une transition, prévue sur 15 ans. De même en sera-t-il

pour les contractuels de la fonction publique, dont les taux de cotisation (employeurs comme agents) à l'Ircantec sont actuellement réduits.

Au sein de cette cotisation de 28,12%, seuls 90% ouvriront des droits pour la retraite. Les 10% restants serviront à financer les dispositifs collectifs de solidarité prévus dans le nouveau système : les périodes de maternité, chômage, maladie ou invalidité ouvriront en effet des droits à la retraite, ce qui n'est actuellement pas le cas.

Une majoration dès le premier enfant

Le système préconisé par Jean-Paul Delevoye à titre de bonus pour enfant s'avère plus favorable au système existant actuellement dans le public, « en tout cas pour les deux premiers enfants », précise-t-on dans l'entourage de Jean-Paul Delevoye. Cette majoration de points sera de 5% dès le premier enfant, voir plus au-delà de deux. Ce bonus pourra être partagé entre les parents ou, à défaut, sera attribué à la mère.

L'incitation à travailler au-delà de 62 ans

Alors que la Drees vient de pointer qu'en 2016, une majorité de fonctionnaires liquidait leur carrière à 60 ans, Jean-Paul Delevoye assume la proposition que 62 ans ne soit qu'un âge minimum de départ : «Le système universel incitera au prolongement de l'activité », écrit-il dans son rapport.

Pour ce faire, il préconise un système de décote et de surcote avant et au-delà de 64 ans.

Sachant que l'atteinte du taux plein déclenche actuellement, très souvent, la liquidation, le Haut-commissaire associe encore ce terme à l'âge de 64 ans, bien que la notion de taux plein n'ait plus de sens dans un système à point. Le principe reste le même : il s'agira de l'âge auquel les assurés atteindront le taux de rendement maximal, soit 5,5%.

Ce pivot à 64 ans est fixé pour la génération 1963, qui sera la première concernée, mais cet âge pourra changer au gré de l'augmentation de l'espérance de vie de la population française. Sans doute faudra-t-il évoquer une limite.

Enfin, toujours pour favoriser l'activité, la possibilité d'une retraite progressive sera instaurée. Les cotisations versées dans le cadre d'un cumul travail-retraite ouvriront aussi le droit à des points, permettant ainsi d'augmenter sa pension.

L'extinction des « catégories actives »

Le rapport de Jean-Paul Delevoye appelle à « l'extinction progressive » des dérogations qui permettent actuellement aux personnes exerçant des métiers de « catégories actives » de partir à 52 ou 57 ans. Dans la fonction publique territoriale, c'est le cas, par exemple, des égoutiers ou encore de certains agents techniques. Cette « extinction » se fera de manière progressive sur 15 ans, avec un âge d'ouverture des droits relevé de 4 mois par génération.

« Mais tous les agents de catégories actives ayant 17 ans de service – soit environ la moitié des personnes concernées par le dispositif – conservent leur droit à un départ anticipé », rassure l'entourage de Jean-Paul Delevoye.

Modalités de relèvement des âges pour les départs anticipés mis en extinction (exemple pour un âge dérogatoire à 57 ans)

Dans le système universel de retraite, pour les assurés nés en	Âge d'ouverture des droits est désormais de :
1968	57 ans et 4 mois*
1969	57 ans et 8 mois
1970	58 ans
1971	58 ans et 4 mois
1972	58 ans et 8 mois
1973	59 ans
1974	59 ans et 4 mois
1975	59 ans et 8 mois
1976	60 ans
1977	60 ans et 4 mois
1978	60 ans et 8 mois
1979	61 ans
1980	61 ans et 4 mois
1981	61 ans et 8 mois
1982	62 ans

Transition progressive pour garantir la situation des personnes les plus proches de la retraite

* 2025, année d'entrée en vigueur du système universel

Pour les autres, le Compte personnel de prévention (C2P), déjà mis en place dans le privé, est étendu au public. Une concertation spécifique doit simplement s'engager pour adapter les seuils prévus pour entrer dans ce dispositif aux métiers de la fonction publique : le nombre de 120 nuits travaillées dans l'année, par exemple, est peut-être à moduler, tout comme la plage horaire définissant la « nuit ».

Les personnels exerçant des métiers dangereux, dans le cadre de missions régaliennes – comme les policiers municipaux et les sapeurs-pompiers professionnels -, gardent, eux, leur droit à un départ anticipé, dans les mêmes conditions qu'actuellement.

Les départs anticipés pour carrière longue sont également conservés.

La fin de la retraite pour invalidité

Le droit à la retraite pour invalidité, qui existe actuellement pour les fonctionnaires, conduit « à verser de très petites retraites à des âges précoces », regrette Jean-Paul Delevoye. Il souhaite qu'une concertation spécifique s'engage sur la pension d'invalidité à attribuer aux personnes concernées, pension qui leur permettra, par ailleurs, d'acquiescer des points retraite, sur la base de leurs dix meilleures années d'activité.

Quant à la retraite pour incapacité permanente, qui existe pour les salariés du privé et les assurés des régimes agricoles, elle est étendue aux fonctionnaires. Ce dispositif donne droit à une liquidation à 60 ans aux personnes en incapacité à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, sous certaines conditions.

Autant de sujets – et bien d'autres encore – propres à la fonction publique, que les organisations syndicales auraient aimé aborder avec Jean-Paul Delevoye avant la publication du rapport. Leur intersyndicale a envoyé ce 18 juillet à Olivier Dussopt, un courrier de relance de leur demande, faite le 28 juin dernier, d'une rencontre avec le haut-commissaire en Conseil commun de la fonction publique. Une instance dont Jean-Paul Delevoye estime pourtant qu'elle aura son rôle à jouer dans la gouvernance du futur système, puisqu'il propose qu'elle nomme des représentants qui siègeront à la « caisse nationale de retraite universelle ».

LA REFORME C'EST ICI :

- [Téléchargez le rapport sur la réforme des retraites et ses annexes](#)

ARTICLE 2 Un système universel de retraite, plus simple, plus juste, pour tous - 100 % des primes des fonctionnaires seront désormais prises en compte

Mis en ligne par ID CiTé le 19/07/2019

Ce projet de société est porté par des objectifs forts en termes d'équité et de lisibilité. Il implique une solidarité qui ne dépendra plus des statuts et des professions mais qui s'inscrira dans un pacte collectif entre les générations. Cette solidarité sera le fondement d'un système construit pour préserver durablement nos retraites et pour restaurer la confiance des jeunes générations dans un système de protection sociale adapté au XXIème siècle.

Le système universel de retraite tel qu'il est proposé résulte de travaux approfondis. Ces préconisations, remises au Premier ministre, constituent les propositions formulées par Jean-Paul Delevoye et sont soumises au débat.

1 - Un système en points qui sera plus simple et commun à tous les Français

- Le système universel de retraite remplacera les 42 régimes de retraite actuels.
- Le système reposera sur des règles communes à tous : salariés du privé et du public, fonctionnaires, indépendants, professions libérales, agriculteurs, parlementaires etc. Les régimes spéciaux seront fermés.
- Le système sera financé par répartition : comme dans le système actuel, les cotisations versées par les actifs d'aujourd'hui financeront les pensions des retraités d'aujourd'hui.

2 - Un système plus juste où "1 € cotisé vaudra les mêmes droits pour tous"

- Chaque jour travaillé permettra d'acquérir des points.
- Un euro cotisé permettra d'acquérir le même nombre de points, quel que soit le statut professionnel et le moment où il a été cotisé.
- Les points s'accumuleront tout au long de la carrière sur un compte et, le moment venu, seront transformés en retraite. Un compte unique de retraite permettra à chaque Français de connaître le nombre de points dont il dispose, pour pouvoir choisir le moment de son départ en retraite. ·Chaque point permettra d'augmenter le niveau de sa retraite.
- Les assurés qui n'ont pas été en capacité de faire une carrière complète ne seront pas pénalisés comme dans le système actuel qui les contraint à travailler jusqu'à l'âge de 67 ans pour annuler la décote. Ces inconvénients seront corrigés.
- Il n'y aura plus de trimestres inutiles (trimestres ne donnant pas lieu à augmentation de la retraite car le taux plein est déjà atteint ou les 4 trimestres annuels sont déjà acquis).
- Les salariés du privé, des régimes spéciaux et les fonctionnaires auront des cotisations identiques. Il est proposé que le taux de cotisations soit de 28,12 %, partagé entre l'employeur (60 %) et le salarié (40 %), proche du niveau actuel des salariés du privé
- 100 % des primes des fonctionnaires et des salariés des régimes spéciaux seront désormais prises en compte dans le calcul de la retraite. Ainsi, les fonctionnaires et les assurés des régimes spéciaux se constitueront désormais des droits sur la totalité de leur rémunération, primes comprises.

3 - Un système qui garantira un haut niveau de protection sociale

- 100% des actifs seront couverts par le système universel, et s'ouvriront des droits sur la totalité de leur rémunération (dans la limite de 3 plafonds de la sécurité sociale, soit jusqu'à 120 000 €).
- Chacun pourra compléter sa couverture retraite s'il le souhaite. Les employeurs et les salariés qui le

souhaiteront pourront compléter leur retraite par la mise en place de dispositifs collectifs d'épargne retraite. Il en sera de même pour les indépendants.

· Une cotisation "déplafonnée" de 2,81 % sera due sur la totalité des revenus pour participer au financement du système de retraite. Elle ne sera pas directement créatrice de droits et participera au financement de la solidarité.

4- Un système qui valorisera l'activité

· Comme aujourd'hui, les assurés auront la liberté de partir en retraite à 62 ans, L'âge minimal ne peut toutefois pas constituer la référence de départ, sauf à remettre en cause l'équilibre du système et le niveau des retraites. L'âge de départ moyen à la retraite en 2018 est déjà de 63,4 ans .

· Le système universel conservera également un dispositif de "taux plein", assorti comme aujourd'hui, d'une décote et d'une surcote. Ce taux plein correspondra à la pension complète.

· Le système universel incitera donc au prolongement de l'activité.

· Le Haut-Commissaire propose que l'âge du taux plein soit le même pour tous, contrairement à aujourd'hui où il est compris entre 62 et 67 ans en fonction de la durée travaillée, pénalisant ainsi les personnes ayant eu des carrières courtes ou hachées. L'âge du taux plein permettra aux Français de bénéficier du rendement optimal du système, soit 5,5 % en fonction des hypothèses en vigueur aujourd'hui (pour 100 € cotisés, un retraité percevra 5,5 € par an pendant toute sa retraite), sachant que celui-ci ne pourra être défini qu'en 2024.

· Il est proposé que, pour la génération 1963, l'âge du taux plein soit fixé à 64 ans : il s'agit en effet de l'âge moyen auquel cette génération partira à la retraite d'après les projections actuelles du Conseil d'orientation des retraites. C'est donc l'âge d'équilibre du système.

· L'âge du taux plein évoluera comme l'espérance de vie.

5 - Un système qui sera plus solidaire notamment vis à vis des femmes

· Dans le système universel, les périodes de chômage indemnisé, maternité, invalidité et maladie donneront droit à des points de solidarité : ils auront la même valeur que les points attribués au titre de l'activité. Ils seront systématiquement valorisés au moment de la retraite, contrairement à ce qui peut exister dans le système actuel (trimestres inutiles ne donnant pas lieu à augmentation de la retraite).

Un minimum de retraite augmenté à 85 % du Smic net

· Le système universel garantira un minimum de retraite pour tous ceux ayant eu des carrières professionnelles à revenus modestes. Dans le système universel, le minimum de retraite sera nettement supérieur au niveau actuel. Il s'élèvera à 85 % du Smic net, contre 81 % pour les salariés dans le système actuel et 75 % pour les agriculteurs.

· Ce niveau permettra de valoriser le travail, avec un écart plus significatif qu'aujourd'hui avec le minimum vieillesse, qui a fait l'objet d'une valorisation exceptionnelle par le gouvernement pour atteindre 900 € par mois en janvier 2020.

Des droits familiaux adaptés aux évolutions de la société

· Il est proposé une majoration des points de 5 %, attribuée dès le 1er enfant et pour chaque enfant. Ces points pourront être partagés entre les parents, et seront par défaut attribués à la mère. Cette mesure permettra de revaloriser les droits attribués aux foyers d'1 ou 2 enfants, notamment les familles monoparentales, désavantagés dans le système actuel. Les familles nombreuses pourront aussi bénéficier d'une majoration au-delà des droits actuels. Elle sera par exemple de 25 % pour 5 enfants.

· Il est proposé qu'un dispositif de réversion unique soit mis en place pour tous, à la place des 13 règles différentes existant actuellement. Il devrait garantir pour le conjoint survivant, le plus souvent les femmes, un niveau de vie à hauteur de 70 % du total des retraites perçues par le couple. Les règles applicables aux retraités actuels ne seront pas modifiées.

6 - Un niveau des retraites qui sera sécurisé dans le temps

· La valeur du point ne pourra pas baisser dans le temps. Sa revalorisation tiendra compte de l'évolution des revenus moyens en France, plus favorable que l'inflation · Une fois les points transformés en retraite, les pensions seront revalorisées selon l'inflation pour le maintien du pouvoir d'achat des retraités, comme c'est le cas aujourd'hui.

· Un Fonds de réserve universel permettra de garantir l'équilibre du système et de garantir la valeur du point face aux aléas démographiques et économiques.

7 - Un système qui réduira les inégalités entre les retraités

· Les futurs retraités ayant les revenus les plus modestes et des carrières difficiles bénéficieront d'une hausse significative : le système universel améliorera fortement la retraite des 40 % d'assurés ayant les retraites les plus faibles. Les écarts entre les retraites seront ainsi réduits.

· Le système réduira légalement l'écart entre les retraites des hommes et des femmes. Aujourd'hui, l'écart entre la pension moyenne des hommes et celle des femmes est de 42%.

· Il ne sera plus nécessaire d'atteindre 67 ans, l'âge d'annulation de la décote en cas de carrière incomplète. L'atteinte de l'âge du taux plein (64 ans pour la génération 1963) permettra un départ plus précoce pour les plus modestes. Cette mesure bénéficiera notamment aux femmes : 19 % d'entre elles (contre 10 % des hommes) doivent aujourd'hui attendre 67 ans pour partir à la retraite du fait d'un travail à temps partiel ou d'une carrière courte.

8 - Un système qui reconnaîtra la pénibilité et les spécificités de certains métiers

- L'âge légal de 62 ans s'appliquera de façon identique entre salariés du public et du privé pour un métier similaire. Ainsi, les départs anticipés des régimes spéciaux et de la fonction publique, notamment ceux des emplois classés en "catégorie active", seront progressivement fermés.
- Le système universel garantira toutefois les départs anticipés à 60 ans pour les assurés ayant effectué une carrière longue, comme aujourd'hui.
- La pénibilité sera également prise en compte avec la possibilité de partir avant 62 ans à la retraite. Le compte professionnel de prévention, qui permet d'acquérir jusqu'à 2 années de départ anticipé à la suite de l'exposition à un risque professionnel, sera étendu aux fonctionnaires et aux régimes spéciaux. Le départ anticipé pour incapacité permanente leur sera également étendu.
- Des départs anticipés seront conservés pour les militaires et les fonctionnaires ayant des fonctions dangereuses dans le cadre de missions régaliennes. L'engagement des militaires dans le cadre de certaines opérations sera valorisé par des points supplémentaires.

9 - Un système qui sera mieux adapté aux réalités du monde du travail

- Le système actuel ne tient pas suffisamment compte de la diversité des parcours professionnels et des formes d'emploi, notamment des indépendants. Le système universel accompagnera mieux les mobilités professionnelles, notamment par l'existence d'un compte unique de retraite accessible en ligne.
- Le système universel pourra valoriser le début de carrière des jeunes actifs. Cette question sera examinée dans le cadre de la concertation.

Des points de solidarité seront également attribués aux proches aidants

10 - Des dispositifs de transition emploi-retraite qui seront plus attractifs

- Dans le système universel, les actifs proches de la retraite auront la possibilité de diminuer leur activité en passant à temps partiel tout en commençant à toucher une partie de leur retraite, comme aujourd'hui.
- Les personnes déjà retraitées pourront désormais reprendre une activité sans plafond ni limite à compter de l'âge du taux plein. Ces personnes se constitueront de nouveaux droits à retraite sur la base de cette activité, ce qui n'est pas possible dans le système actuel.

11 - La transition vers le nouveau système sera très progressive

Les générations concernées

- Le système universel pourra s'appliquer au plus tôt aux personnes nées en 1963. D'autres options sont possibles et seront soumises à concertation.
- Le système garantira 100 % des droits acquis au 1er janvier 2025. Ils seront comptabilisés selon les règles des anciens régimes et transformés en points à l'euro près.

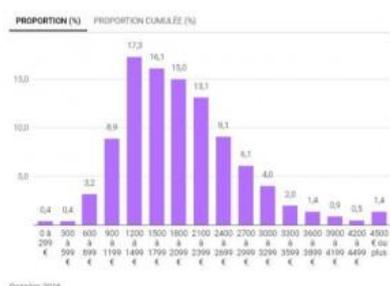
La convergence des paramètres

Les transitions seront adaptées à chacun des régimes.
Elles seront achevées environ 15 ans après l'entrée en vigueur du système.

(...)

ARTICLE 3 62 % des fonctionnaires retraités ont une pension inférieure à 2100 €

Publié le 18/07/2019 • Par [La Gazette](#) • dans : [Toute l'actu RH](#)



(...) Le ministère des solidarités et de la santé a publié, le 16 juillet, une base de données sur la situation des retraités de plus de 70 régimes de base et complémentaires. Des chiffres qui révèlent des niveaux de pension relativement peu élevés pour nombre de fonctionnaires, notamment pour les territoriaux, mais aussi les différences femmes-hommes ou les âges de liquidation. Exploration.

C'est aujourd'hui, 18 juillet, que Jean-Paul Delevoye, haut-commissaire à la réforme des retraites, présente ses préconisations pour le futur régime universel. Avec Agnès Buzyn, il a convoqué pour cela les partenaires sociaux dès 8h30 au ministère des solidarités et de la santé. Quant à la remise du rapport à Edouard Philippe, elle a lieu à 11h30, à Matignon.

La Drees a choisi l'avant-veille de ce jour tant attendu pour publier les premiers résultats de son Echantillon inter-régimes des retraités (EIR), un exercice qui n'intervient que tous les quatre ans.

Cette base de données de l'année 2016 porte sur les caractéristiques individuelles (nature et montant des prestations versées, conditions de liquidation) d'un échantillon anonyme de retraités de plus de 70 régimes obligatoires de base et complémentaires. Elle doit permettre une analyse fine du système de retraites.

Près de 1300 € en moyenne pour les affiliés CNRACL

L'EIR dénombre ainsi, en 2016, 16,1 millions de personnes retraitées d'au moins un régime français, dont les trois-quarts perçoivent une pension brute inférieure à 2 067 €/mois. Quant à la pension moyenne, elle s'élève à 1472 €/mois.

Parmi toutes ces personnes, 2,7 millions touchent une retraite par droit direct de la fonction publique. Ces anciens fonctionnaires sont 74,6 % à percevoir un montant brut inférieur à 2400 €/mois, 61,5 % moins de 2100 €. Plus de 46 % n'atteignent même pas 1800 €, parmi lesquels plus de 30 % touchent moins de 1500 €.

Ces proportions sont cependant à rapprocher de celles qui concernent les salariés du privé : ceux-ci sont 63 % à être sous la barre des 1500 € et 72 % sous celle des 1800 €.

Quant à la fonction publique territoriale et hospitalière, le Panorama 2019 des retraites et des retraités, publié en juin par la Drees, citait une pension moyenne des affiliés à la CNRACL de 1298 € (contre un peu plus de 2000 € dans la fonction publique civile de l'Etat et quelque 1700 € pour les militaires).

Entre 2012 (date du précédent EIR) et 2016, la pension moyenne de droit direct des retraités français (incluant l'éventuelle majoration pour 3 enfants ou plus) a augmenté de 3,3%, soit une augmentation corrigée de l'évolution des prix de 0,8% par an en moyenne.

« La hausse nominale des pensions s'explique en partie par leur revalorisation, commentent les auteurs de l'étude. En effet, conformément à la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les pensions des régimes de base et celles des fonctionnaires sont revalorisées chaque année en fonction de l'inflation (hors tabac) constatée ».

La réversion compense les inégalités femmes-hommes

L'étude de la Drees met aussi en lumière les inégalités femmes-hommes : toutes durées de carrière confondues, les premières sont 50 % à percevoir le minimum garanti (pour les régimes de la fonction publique) ou contributif – une pension « plancher » pour les assurés ayant eu une carrière faiblement rémunérée – contre 28 % pour les hommes. Des inégalités qui se réduisent cependant au fil des générations du fait de l'amélioration de la carrière des femmes, assure la Drees.

Les inégalités entre genre sont aussi corrigées par la réversion. Ainsi, les femmes retraitées de la fonction publique sont moins nombreuses à toucher de petites mensualités lorsqu'elles touchent une pension de réversion : elles sont ainsi 47,4% à percevoir moins de 1800 €/mois, contre près de 56% si l'on exclut la réversion ou encore 63,5% à avoir moins de 2100 € contre 70,5% sans pension de réversion.

Des fonctionnaires uni-pensionnés mieux lotis

Autre point saillant : les assurés français poly-pensionnés, c'est-à-dire ayant cotisé à plusieurs régimes de base, qui représentent un retraité sur trois, ont des pensions globalement plus élevées que les autres. Une tendance contraire dans la fonction publique : les assurés ayant eu une carrière complète uniquement dans la fonction publique civile d'État, qui reçoivent, en moyenne, une pension de droit direct de plus de 2500 €.

Selon le Panorama 2019, pour les agents affiliés toute leur carrière uniquement à la CNRACL, ce montant est de 1970 € (2190 € pour les hommes, 1890 pour les femmes), contre 1730 € pour les poly-pensionnés (1800 € pour les hommes, 1670 € pour les femmes).

Dans le public, des liquidations dès avant 60 ans

Enfin, l'EIR permet d'observer les âges de départ à la retraite selon les catégories d'assurés. Toutes catégories confondues, 66 % des retraités de la génération 1950, par exemple, sont ainsi partis à 60 ans, l'âge légal d'ouverture des droits pour eux.

Au sein de la fonction publique, l'âge moyen de liquidation est, toutes générations confondues, de 58,1 ans. Mais les femmes pensionnées de ces régimes partent un peu plus tard : 58,7 ans, contre 57,8 pour les hommes. Parmi elles, celles qui touchent une pension de plus de 2000 € ont même liquidé en moyenne à 59,3 ans (57,9 pour les hommes).

A titre de comparaison, les salariés du privé font valoir leur droit à la retraite à 61,3 ans en moyenne (61,7 ans pour les femmes) et, parmi eux, 24 % de femmes et près de 10% d'hommes attendent même 65 ans pour le faire.

ARTICLE 4 « Polémique » : Statut de fonctionnaire : chronique d'une mort annoncée ?

16/07/2019 | par La Lettre du cadre | RH



Transformation, (r)évolution... ? La loi « fonction publique » 2019 ouvre la perspective d'une contractualisation (publique ... ouf !) des effectifs largement renforcée.

En cumulant les possibilités de pourvoi de postes permanents par des contractuels (CDD de mission de 1 à 6 ans, CDD puis CDI sur emplois permanents des 3 catégories, communes de moins de 1 000 habitants, temps non complet,...), l'objectif de 70 000 suppressions de postes de fonctionnaires territoriaux peut être rapidement et largement dépassé.

Un contexte en évolution

D'autant que le contexte y est favorable : arrivée de nouveaux élus en 2020, évolution sociologique des candidats à l'emploi, aspirations des agents en poste (la sécurité et la carrière unique ne sont plus leur priorité), recrutement plus lié à l'emploi qu'au statut...

S'y ajoute une augmentation sensible de structures telles que les SPL, EPIC, SPIC... dont les salariés relèvent essentiellement du droit privé (la loi prévoit le détachement obligatoire des fonctionnaires affectés sur les activités concernées sur des CDI de droit privé !)

Via les ordonnances à venir, assurons aux agents une progression de carrière incitative

Pourtant, malgré les critiques envers un statut réputé rigide et « trop » protecteur, les élus locaux et les administrés sont encore (pour combien de temps ?) foncièrement attachés à ses garanties et valeurs intrinsèques.

À la fonction publique d'être plus adaptée

Il est donc encore temps d'agir pour que les employeurs ne soient pas tentés de l'enterrer. Via les ordonnances à venir, facilitons son accès par des titularisations de contractuels et recrutements (et non des concours) sur titres dont la légitimité serait assurée par des jurys de « confiance », assurons aux agents une progression de carrière incitative, prévoyons des procédures simplifiées liées aux indisponibilités physiques et une véritable mutualisation des coûts liés aux reconversions souhaitées ou contraintes.

Adoptons une rémunération « concurrentielle » avec le marché, une évaluation sincère, un courage managérial assumé, un régime indemnitaire adapté

Localement, donnons du sens aux projets et actions, adoptons une rémunération « concurrentielle » avec le marché, grâce à un dialogue social de proximité, une évaluation sincère, un courage managérial assumé, un régime indemnitaire adapté.

Sans jamais oublier que le vrai objectif est bien celui d'un service public performant, animé de l'intérêt général, reconnu par nos concitoyens car adapté, qu'il soit porté localement par deux agents ou trois mille, selon les besoins de chaque territoire...

ARTICLE 5 : INFORMATION : Complémentaire santé - Droit de résiliation de contrats sans frais

Mis en ligne par ID CîTé le 16/07/2019

LOI n° 2019-733 du 14 juillet 2019 relative au droit de résiliation sans frais de contrats de complémentaire santé

Le texte vise à permettre de résilier sans frais et à tout moment **après la première année de souscription** les complémentaires santé proposées par les sociétés d'assurance, les institutions de prévoyance et les mutuelles. Les dispositions de la loi du 17 mars 2014 relative à la consommation ("loi Hamon") sont ainsi étendues aux assurances santé.

Lorsque l'assuré a le droit de résilier le contrat, la notification de la résiliation peut être effectuée, au choix de l'assuré

:

"1° Soit par lettre ou tout autre support durable ;

"2° Soit par déclaration faite au siège social ou chez le représentant de l'assureur ;

"3° Soit par acte extrajudiciaire ;

"4° Soit, lorsque l'assureur propose la conclusion de contrat par un mode de communication à distance, par le même mode de communication ;

"5° Soit par tout autre moyen prévu par le contrat.
"Le destinataire confirme par écrit la réception de la notification."

La résiliation du contrat prend effet à la fin du mois suivant la notification.

Le nouvel organisme complémentaire peut procéder à la résiliation des garanties existantes ou de l'ancienne adhésion.

Dans le cas où l'assuré souhaite résilier un contrat conclu pour le remboursement et l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident afin de souscrire un nouveau contrat auprès d'un nouvel organisme, celui-ci effectue pour le compte de l'assuré souhaitant le rejoindre les formalités nécessaires à l'exercice du droit de résiliation dans les conditions prévues au premier alinéa du présent article. Les organismes intéressés s'assurent de l'absence d'interruption de la couverture de l'assuré durant la procédure

La date d'entrée en vigueur de ce texte sera fixée par décret en Conseil d'Etat, et au plus tard le 1er décembre 2020.

ARTICLE 6

Jurisprudences



Responsabilité sans faute de l'administration en cas de harcèlement moral dans l'exercice des fonctions

Publié le 18/07/2019 • Par Sophie Soykurt • dans : [Jurisprudence](#), [Jurisprudence RH](#)

Même en l'absence de faute de l'administration, l'agent victime de harcèlement moral dans l'exercice de ses fonctions peut lui demander l'indemnisation des préjudices subis, charge pour l'administration de solliciter des auteurs leur contribution.

S'estimant victime de harcèlement moral commis par des personnels administratifs et enseignant, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, le proviseur d'un lycée professionnel a demandé au juge administratif la condamnation de l'Etat à réparer les préjudices qui en ont résulté, dont ceux résultant de sa mutation d'office.

Lorsqu'un agent est victime, dans l'exercice de ses fonctions, d'agissements répétés de harcèlement moral (au sens de l'article 6 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983), il peut demander à être indemnisé par l'administration de la totalité du préjudice subi, alors même que ces agissements ne résulteraient pas d'une faute imputable à celle-ci. Dans ce cas, si ces agissements sont imputables en tout ou partie à une faute personnelle d'un autre ou d'autres agents publics, le juge administratif, saisi en ce sens par l'administration, détermine la contribution de cet agent ou de ces agents à la charge de la réparation.

En l'espèce, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit en rejetant la demande de l'intéressée au motif qu'aucune carence fautive n'était imputable à l'administration.

RÉFÉRENCES [CE 28 juin 2019 req. n° 415863](#)

➔ Perte de son logement de fonction lors d'un changement d'affectation

Publié le 16/07/2019 • Par La Gazette • dans : [Jurisprudence RH](#)

Même si le changement d'affectation de l'agent pris dans l'intérêt du service entraîne la perte de son logement de fonction, il n'y a aucune urgence à suspendre cette mutation.

Le maire d'une commune a décidé d'affecter le surveillant du cimetière municipal sur un emploi de surveillant des parcs et jardins. Mécontent, l'intéressé a saisi le juge des référés afin d'obtenir la suspension de ce changement d'affectation.

Prise dans l'intérêt du service, cette décision a impliqué que l'agent perde le bénéfice du logement de fonction qui lui a été accordé par nécessité absolue de service pour l'emploi de surveillant de cimetière. Autrement dit, elle a modifié la situation de cet agent et en application de la loi du 26 janvier 1984 (art 52), la commission administrative paritaire (CAP) aurait dû être consultée au préalable. L'intéressé ayant donc été privé du bénéfice effectif de la garantie que constitue la consultation préalable de la CAP, cela créé un doute sérieux quant à la légalité de la décision litigieuse.

Mais en l'absence de circonstances particulières, la mutation prononcée dans l'intérêt du service d'un agent public d'un poste à un autre n'a pas de conséquences telles sur la situation ou les intérêts de cet agent qu'elle constitue une situation d'urgence. En l'espèce, les modalités de relogement ne révèlent en effet aucune situation d'urgence. Aussi la demande de suspension de la mutation litigieuse a été rejetée.

RÉFÉRENCES [CE 1er juillet 2019 req. n° 427395](#)